



Dans l'esprit de beaucoup, présenter un certificat médical dans le délai requis par le contrat de travail, le contrat cadre de travail ou une CCT permet de continuer à se voir verser le salaire. Ce n'est pas le cas.

Sans certificat médical, l'employeur adresse de suite un message à son employé de le lui fournir pour la période passée et la période future.

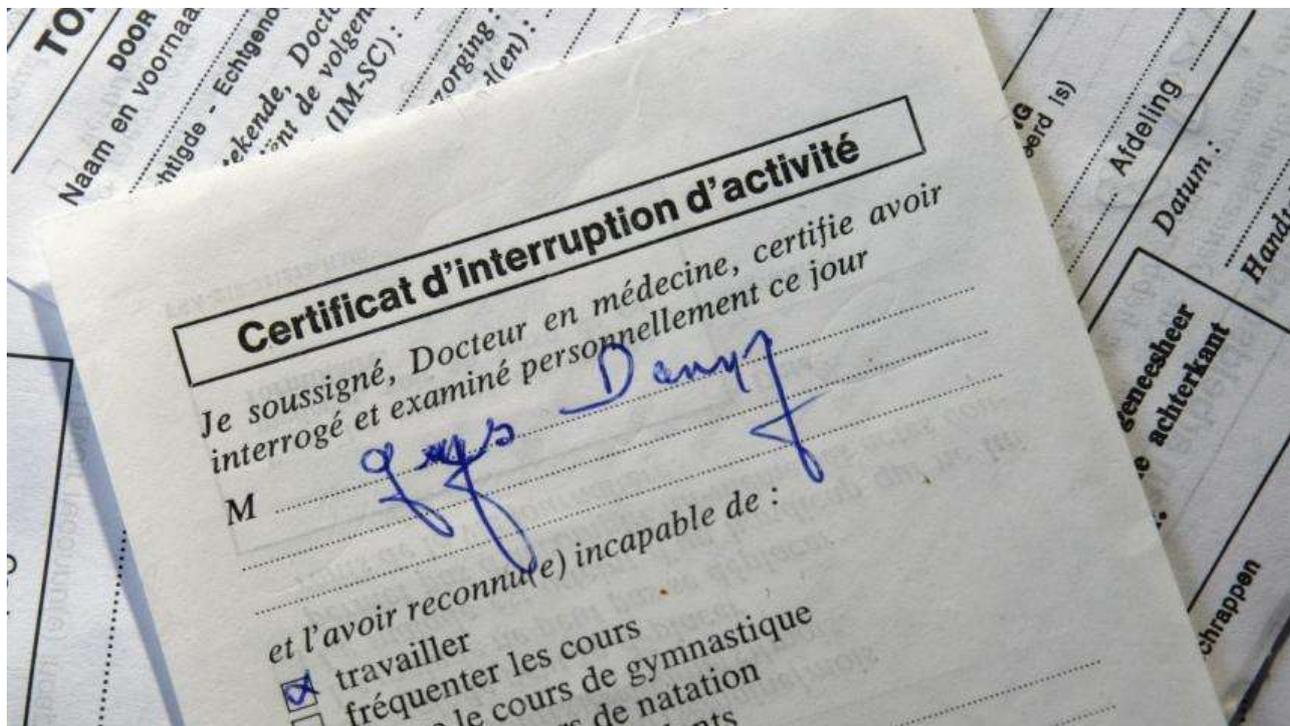
Si l'incapacité de travail persiste, l'employeur prie son employé de lui adresser un certificat pour la période future. C'est impératif pour l'organisation du travail et donc la participation à la réduction de l'effet de l'absence.

Si l'employé ne fournit toujours pas de certificat, un avertissement lui est adressé. Sans preuve de son incapacité remise à l'employeur, ce dernier cessera de verser le salaire.

Un délai de 5 jours pour toute cette démarche paraît raisonnable et de la responsabilité de l'employeur. Comment impliquer les employés dans la gestion du temps si l'employeur, considérant l'espérance comme outil de management le laisse filer ?

Le certificat médical

Tout sauf le sésame du droit au salaire



Un certificat médical imprécis doit faire l'objet d'informations complémentaires du médecin qui l'a délivré. Tel est par exemple le cas lorsque le taux d'incapacité n'est pas mis en relation du taux d'occupation ou qu'il manque le fait de savoir si l'employé est malade exclusivement à la place de travail.

Se cacher derrière le secret professionnel pour ne pas fournir ce type d'informations nécessaires aux parties prenantes n'est pas admissible. Un médecin peut très bien fournir un certificat médical clair, sans trahir le secret médical.

Sans ces informations précises, la même démarche que celle sans certificat médical est à entreprendre.



Un certificat de complaisance est une « appréciation » souvent de l'employeur ou des assureurs. Demander au salarié de consulter un médecin conseil pour qu'il confirme ou non le bien-fondé du certificat médical délivré est à prévoir aux frais de celui qui le demande.

Un certificat rétroactif est souvent source de crispations, encore plus lorsqu'il rend caduque un licenciement. Le tribunal admet que la rétroactivité peut être vraisemblable et que sans mise en doute objective de son exactitude, l'effet rétroactif de moins d'une semaine (recommandation FMH) n'est pas excessif.

Si le principe de rétroactivité est admis, il n'en demeure pas moins que sa justification est à décider de cas en cas. Si un certificat médical est exigé dès le 3^{ème} jour, la justification rétroactive est de fait admise.

Par contre, les circonstances, le contexte individuel, une rétroactivité de plus de 5 jours ou encore le manque de transparence du médecin (par exemple la date du 1^{er} traitement initial qui fait défaut), peuvent rendre le certificat médical et l'incapacité de travail suspects.

Dans ce cas, la mise en lumière de faits objectifs qui mettent en doute la justification de l'arrêt de travail peut s'avérer nécessaire.

Si l'incapacité ne repose pas sur des constatations objectives, mais uniquement sur des ressentis personnels et les allégations de l'employé, la preuve de l'arrêt serait jugée trop faible et la rétroactivité non admise ou à une autre date.