



Feuillet d'information concernant l'incapacité de travail – Points importants pour la collaboration entre les médecins et les employeurs

Remarque: ce feuillet d'information contribue à éviter de fausses attentes ou des malentendus en rapport avec la convention de collaboration entre les employeurs, les médecins et les assurances sociales. Il constitue une aide pour les questions fréquentes, sans prétendre à l'exhaustivité ni à l'exactitude. Le contenu des pages Internet mentionnées relève de la responsabilité de l'exploitant du site.

Définition de l'incapacité de travail

La teneur de l'art. 6 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) est la suivante: «Est réputée incapacité de travail toute perte, totale ou partielle, de l'aptitude de l'assuré à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité le travail qui peut raisonnablement être exigé de lui, si cette perte résulte d'une atteinte à sa santé physique, mentale ou psychique. En cas d'incapacité de travail de longue durée, l'activité qui peut être exigée de lui peut aussi relever d'une autre profession ou d'un autre domaine d'activité».

Détermination de l'incapacité de travail (IT) dans la pratique

On se référera à ce propos aux Lignes directrices pour l'évaluation de l'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie de l'association Swiss Insurance Medicine (SIM) (http://swiss-insurance-medicine.ch/tl_files/firstTheme/PDF%20Dateien/SIM%20AUF%20Broschuere_2013_F.pdf).

(In)capacité de travail partielle

Dès que le travailleur est à nouveau en mesure de fournir un rendement partiel, la question de la capacité de travail partielle doit être clarifiée. L'évaluation se rapporte toujours à l'activité exercée avant le début de l'incapacité de travail. Elle permet de déterminer quel rendement le travailleur est à même de fournir durant quelle période. Deux exemples à ce propos:

Capacité de travail de 50 % = rendement de 50 % pour un temps de présence complet (cas normal, sauf mention contraire dans le certificat d'incapacité de travail)

Capacité de travail de 50 % = temps de présence réduit de moitié et rendement de 100 %, p. ex. le matin (doit être toutefois mentionné explicitement par le médecin)

Lors de l'évaluation, il est également possible de combiner les éléments présence et rendement.

Les avantages d'une reprise progressive du travail sont évidents. Le collaborateur peut ainsi réintégrer son poste de travail en douceur, et le déroulement du processus de guérison est souvent plus agréable.



Quant à l'employeur, il bénéficie de la reprise précoce du travail et, indirectement, d'indemnités journalières moins coûteuses. Car en règle générale, plus le montant des indemnités journalières est élevé, plus les primes d'assurance augmentent.

Certificat d'incapacité de travail

Le certificat d'incapacité de travail permet au travailleur de prouver son empêchement de travailler. En principe, il ne doit répondre à aucune exigence de forme particulière. La forme écrite s'est toutefois largement imposée, car elle permet de disposer d'une preuve.

En général, le contrat de travail stipule à partir de quelle durée d'arrêt de travail le travailleur doit fournir spontanément un certificat d'incapacité de travail. En principe, l'employeur est en droit d'exiger un tel certificat dès le premier jour de l'empêchement si le contrat de travail ne l'exclut pas expressément.

Forme et teneur du certificat d'incapacité de travail

- Formulation de préférence par écrit d'une écriture lisible
- Date d'établissement et signature
- Nom, prénom et date de naissance du patient
- Cause de l'incapacité de travail (maladie ou accident)
- Date de début du traitement
- Degré de l'incapacité de travail
- Durée de l'incapacité de travail, les dates de début et de fin devant être mentionnées. En l'absence de date de fin précise, la durée indiquée ne devrait pas aller au-delà de la prochaine consultation.
- Indication éventuelle des conditions dans lesquelles un travail allégé serait exigible
- Coordonnées du médecin

En principe, les certificats d'incapacité de travail destinés à l'employeur ne doivent pas mentionner de diagnostic, sauf si le patient libère expressément le médecin du secret médical.

Feuille-accident LAA

Après l'établissement de la déclaration de sinistre, une feuille-accident est remise à la personne accidentée en incapacité de travail. Ce certificat d'incapacité de travail reste entre les mains de la personne accidentée pendant toute la durée du processus de guérison et doit être présenté au médecin traitant lors de chaque visite afin qu'il puisse consigner l'incapacité de travail. Une copie de la feuille-accident doit être transmise périodiquement à l'employeur, à qui l'original sera également remis une fois le traitement médical terminé.



Versions simple et détaillée du certificat d'incapacité de travail en cas de maladie

En général, le médecin remet au patient un certificat d'incapacité de travail simple (p.ex. «certificat bleu», feuille-accident). Ce document fait partie des prestations de base générales (p. ex. lors d'une appréciation).

L'employeur peut demander un certificat médical détaillé d'incapacité de travail. Son établissement se justifie surtout en cas d'absence prolongée. Pour qu'un tel certificat détaillé puisse être établi, l'employeur doit remettre préalablement une description du poste de travail au médecin. De plus, le travailleur doit expressément donner son consentement par écrit.

Swiss Insurance Medicine (SIM) met des certificats standards et la description du poste de travail gratuitement à disposition sur son site Internet. Nous conseillons d'utiliser ces modèles.

<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/fr/certificat-dincapacite-de-travail.html>

Capacité de travail exigible

Swiss Insurance Medicine (SIM) a édité un Guide pour l'évaluation de la capacité de travail exigible par suite d'accident ou de maladie (http://www.swiss-insurance-medicine.ch/tl_files/firstTheme/PDF%20Dateien/SIM%20Zumutbare%20Arbeitstaetigkeits%20Broschuere_2013_F.pdf). Ce guide peut aider le médecin à répondre correctement à la question du rendement exigible.

Certificats d'incapacité de travail sans consultation

En règle générale, on évitera d'établir un certificat d'incapacité de travail sans évaluation personnelle; une telle démarche ne se justifie qu'à titre exceptionnel, p. ex.

- lorsqu'un examen n'est pas nécessaire d'un point de vue médical,
- si la durée de l'incapacité est claire même sans évaluation et
- lorsqu'il s'agit d'une incapacité de travail de très courte durée.

Marche à suivre lorsque l'employeur doute du bien-fondé du certificat d'incapacité de travail

L'employeur peut demander des renseignements au médecin qui a établi le certificat d'incapacité de travail. Cependant, celui-ci peut uniquement fournir des indications déterminantes pour l'incapacité de travail en question (état de fait, durée et taux de l'incapacité de travail, accident ou maladie).

En cas de doute quant au bien-fondé du certificat d'incapacité de travail, l'employeur peut, en invoquant la fidélité à observer en vertu du droit du travail (cf. art. 321 CO), exiger du travailleur qu'il se soumette à une évaluation par un médecin-conseil. Ce dernier est choisi par l'employeur, qui supporte également le coût de l'examen. Le secret médical, auquel le médecin-conseil est également astreint, est garant que ni



les constatations médicales ni le diagnostic ne seront communiqués et que les résultats de l'examen médical resteront secrets.

Lorsque le certificat d'incapacité de travail fourni suscite des doutes chez l'employeur et que le travailleur refuse de se soumettre à un examen par un médecin-conseil ou retarde la réalisation d'un tel examen, celui-ci entrave l'administration des preuves et doit s'attendre à une suspension du versement du salaire, voire à d'autres conséquences relevant du droit du travail et pouvant aller jusqu'au licenciement.

Autres questions touchant au droit du travail

Les sites Internet ci-après répondent à de nombreuses questions sur la relation entre l'employeur et le travailleur:

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, rubrique droit du travail:

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/index.html?lang=fr>

Beobachter, rubrique Arbeitsrecht (en allemand):

<http://www.beobachter.ch/arbeit-bildung/arbeitsrecht/>

Confidentialité et protection des données

Le droit de la protection des données s'applique au traitement des données personnelles non publiques, c'est-à-dire des informations qui se rapportent à une personne physique ou morale identifiée ou identifiable (cf. art. 3 let. a et b de la loi fédérale sur la protection des données, LPD). On entend par «traitement» toute opération relative à des données, notamment la collecte, la conservation, l'exploitation, la modification, la communication, l'archivage ou la destruction de données (cf. art. 3 let. e LPD). Les conditions à satisfaire pour pouvoir traiter légalement des données personnelles sont plus strictes lorsqu'il s'agit de «données sensibles» (p. ex. données concernant la santé) ou de profils de la personnalité (c'est-à-dire d'assemblages de données qui permettent d'apprécier les caractéristiques essentielles de la personnalité de personnes physiques).