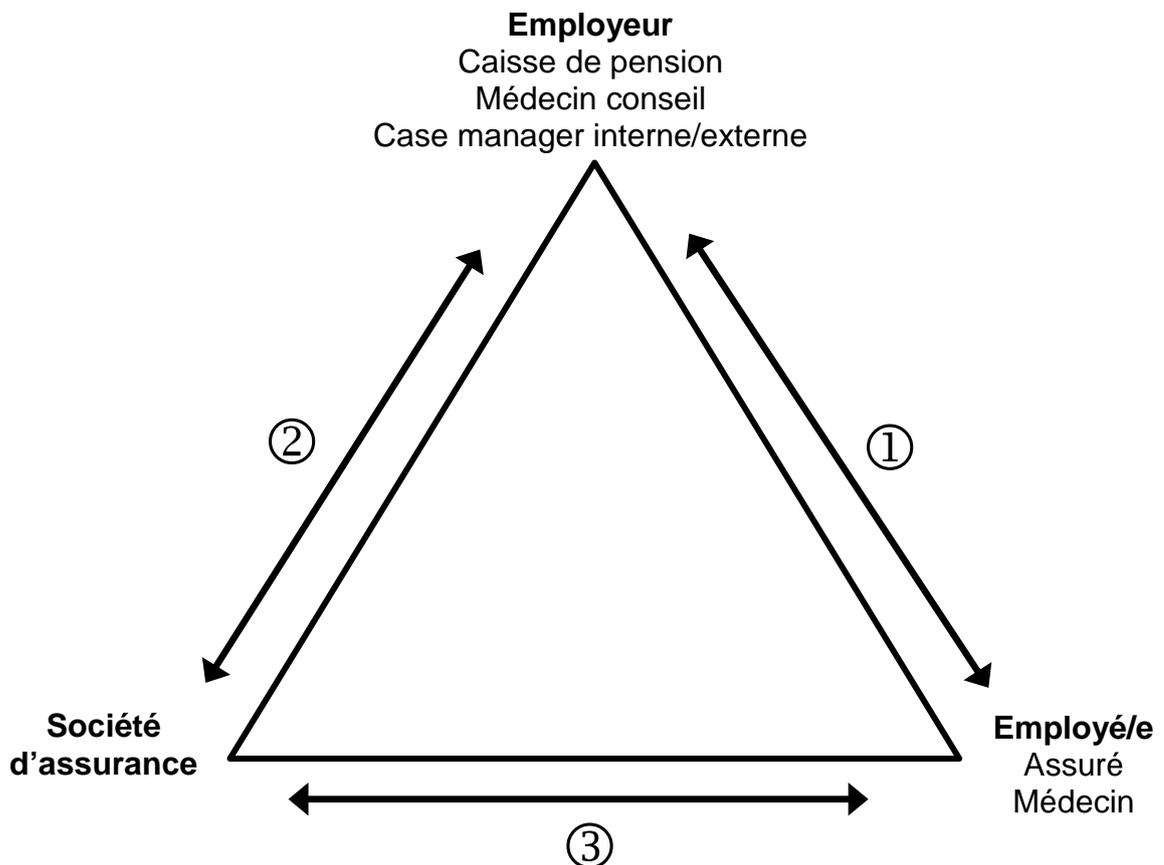


Bases légales pour la gestion des absences

Le schéma ci-dessous montre les différentes relations contractuelles sur lesquelles se fondent les droits et les obligations des parties contractantes.



Rapport juridique employeur – employé

Les droits et les obligations liant l'employeur et l'employé (relation 1 selon le schéma) qui résultent de la relation de travail sont en règle générale définis par le CO. Concernant la gestion des absences, la relation de travail implique les devoirs suivants :

L'art. 328 CO règle la protection et le respect de la personnalité du travailleur ; l'employeur a le devoir de protéger le travailleur et de restreindre le dommage, dans la limite où, économiquement, cela peut être exigé de lui.

Les employés ont l'obligation d'annoncer tout de suite leur absence et leur motif (maladie, accident, maternité) à leur employeur (cf. devoir de fidélité, art. 321a CO).

L'employeur est en droit d'exiger un certificat médical. En règle générale un certificat médical est exigé après 3 jours d'absence ; dans des situations particulières, notamment lors d'absences de courte durée, dès le premier jour d'absence. **Recommandation** : n'exiger un certificat médical qu'après 5 jours. Normalement, les collaborateurs responsables qui, à la suite d'une maladie (grippe, fort refroidissement) jugent inutile de consulter un médecin, reprennent spontanément le travail plus tôt qu'ils ne l'auraient fait s'ils bénéficiaient d'un certificat médical prescrivant un arrêt de travail pour une durée fixée d'avance.

L'employeur peut exiger de l'employé, notamment lors d'absences de longue durée répétées et d'un état de santé durablement affecté, qu'il se soumette à un examen médical par un médecin-conseil. Si le collaborateur refuse de se rendre chez un médecin-conseil désigné par l'employeur, il/elle perd le droit à la poursuite du paiement du salaire (CO 324a).

L'employeur s'engage à verser le salaire convenu contractuellement pendant l'absence (versement du salaire en cas d'empêchement du travailleur, CO 324a et 324b).

Depuis la 5^{ème} révision de l'AI, l'employeur a l'obligation d'annoncer aux services compétents de l'AI les collaborateurs atteints par une maladie de longue durée. Cette disposition vise à favoriser la réintégration la plus rapide possible dans le milieu du travail.

Rapport juridique médecin/patient – employeur

Le médecin est tenu au secret médical.

L'employé peut délier le médecin du secret médical à l'égard de l'employeur.

Rapport juridique entreprise /cercle des personnes assurées - assureur

Les rapports contractuels entre société d'assurance et entreprise (relation 2) déterminent les droits et les obligations entre assureurs et assurés (relation 3).

Les employés ont un devoir de renseignement à l'égard de l'assureur (LCA art. 39).

L'assureur a le droit de faire examiner la personne assurée par un médecin-conseil ; les frais sont à la charge de l'assureur.

Les assurés ont l'obligation de fournir tout renseignement aux inspecteurs de sinistres de l'assureur et de transmettre les documents requis.

Les collaborateurs ont le devoir de diminuer le dommage. Cela veut dire qu'ils ne peuvent pas s'opposer à un traitement raisonnablement exigible ou à une réintégration dans la vie professionnelle.

Certificat médical

Un certificat médical doit répondre aux exigences suivantes :

Contenu : le certificat médical doit mentionner la cause de l'incapacité de travail (maladie, accident ou maternité) ainsi que le degré et la durée de l'incapacité de travail. Si la durée ne peut pas être indiquée, c'est la date de la prochaine consultation qui sera mentionnée, ou la date à laquelle le cas sera réexaminé.

Forme : le certificat médical doit être muni de la date, du timbre et de la signature de la main du médecin.

Des certificats avec effet rétroactif ne peuvent être délivrés qu'exceptionnellement ; l'effet rétroactif ne devrait pas dépasser une semaine.

Dans plus de 95 % des cas, les certificats médicaux sont rédigés correctement et pour des raisons valables. Il peut toutefois arriver - notamment lors d'absences de courte durée – que des questions surgissent sur les réels motifs qui sont à la base du certificat médical... et que l'absence soit majoritairement imputable à des problèmes de motivation plutôt qu'à des problèmes de santé.

Depuis un certain temps, les médecins établissent aussi des certificats détaillés, payés par les employeurs. Pour disposer de bases d'évaluation, le médecin peut requérir de l'employeur un descriptif exact de l'activité exercée et du lieu de travail. Les coûts sont à la charge de l'employeur.

Collaboration avec les sociétés d'assurance (assureur indemnités journalières)

La plupart des assureurs d'indemnités journalières offrent aux employeurs un Case Management, ou déclenchent eux-mêmes un Case Management à partir d'une certaine durée d'absence. Il peut être avantageux d'examiner et d'utiliser les prestations de service d'une compagnie d'assurance.