



Maladie et départ à l'étranger

Il peut arriver qu'un collaborateur en incapacité de travail prenne du bon temps. Que peut faire l'employeur dans une telle situation ?

Empêchement non fautif de travailler

Selon l'article 32a alinéa 1 du Code des obligations (ci-après CO), le collaborateur en incapacité de travail a droit au paiement de son salaire pendant une période limitée. Cette période varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Ce principe repose sur l'idée que l'employeur doit protéger le collaborateur.

Certificat médical

La preuve de la survenance d'un empêchement de travailler incombe au travailleur. Lorsqu'il s'agit d'une maladie, l'incapacité de travail doit être attestée par un certificat médical. Le certificat doit mentionner la date de début de l'incapacité, sa durée probable ainsi que l'intensité de l'atteinte à la santé.

Toutefois, il ne s'agit pas d'un moyen de preuve absolu. Selon le Tribunal fédéral, le certificat médical peut perdre toute force probante, notamment lorsqu'il est produit avec effet rétroactif de plusieurs semaines ou lorsque le comportement du collaborateur est en contradiction avec son contenu.

Vacances durant l'incapacité de travail ?

Lorsqu'un collaborateur quitte le pays durant sa période d'incapacité, son départ à l'étranger peut être considéré comme un indice du caractère infondé de son empêchement de travailler. Selon le Tribunal fédéral, il en va ainsi de la collaboratrice qui accompagne un ami jusqu'en Allemagne, alors qu'elle se trouve en incapacité totale de travailler en raison de douleurs dorsales. En effet, cette collaboratrice démontre par son comportement que son incapacité de travail est infondée. L'employeur n'est dès lors pas tenu d'assumer la perte de gain subie par cette dernière.

Toutefois, des vacances peuvent parfois s'avérer bénéfiques au rétablissement d'un collaborateur en arrêt de travail. Tel est notamment le cas du collaborateur qui part en séjour à la mer, pour se remettre d'une dépression ou d'un burn out. En effet, le collaborateur pourrait faire valoir, certificat médical à l'appui, que le séjour était apte à accélérer le processus de guérison. Dans un tel cas, l'employeur reste tenu d'assumer la perte de gain subie par le collaborateur.

Que peut faire l'employeur

Si l'employeur doute du bien-fondé de l'empêchement de travailler et par là même, de la véracité du certificat médical, il lui en incombe d'en apporter la preuve. Le Tribunal fédéral précise que certaines circonstances de fait peuvent être prises en compte pour infirmer un certificat médical, notamment le comportement du collaborateur. Il en va par exemple du collaborateur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité totale de travail, en raison de douleurs aux genoux.

Attention : l'employeur ne peut en aucun cas contacter le médecin traitant d'un collaborateur afin de lui poser des questions quant à l'état de santé de ce dernier. En cas de doute, l'employeur peut vérifier, et ceci à ses propres frais, l'existence et le degré de l'incapacité de travail, en faisant appel au médecin-conseil de son choix.

Ainsi, il adressera au collaborateur une correspondance lui sommant de se rendre à la consultation du médecin-conseil qu'il aura choisi. Le refus du collaborateur d'honorer la consultation peut être interprété comme l'aveu du caractère non sérieux du certificat produit. L'employeur pourra alors cesser de verser le salaire du collaborateur. Il en va de même si le médecin-conseil choisi par l'employeur constate que l'incapacité de travail du collaborateur est infondée.

Assurance perte de gain

Lorsque le collaborateur bénéficie d'une assurance perte de gain, il se peut également que celle-ci décide de suspendre le versement des indemnités journalières en cas de voyage à l'étranger pendant la période d'incapacité.

En effet, les conditions générales d'assurance peuvent prévoir que le paiement des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie sera réduit ou suspendu en cas de départ à l'étranger du collaborateur, sans avertissement préalable à l'assurance perte de gain. Dans le cas d'une faute du collaborateur avérée, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire.

Source : « PME MAGAZINE » juillet 2016

Septembre 2016