

# Séminaire **HR** Neuchâtel - CNCI - FER Droit du travail

## L'entretien en lien avec une incapacité de travail

Pierre Matile, avocat



Université de Neuchâtel Avenue du Premier-Mars 26 - 2000 Neuchâtel

Jeudi 8 février 2023

# INTRODUCTION

- I. Incapacité ou inaptitude ?
- II. Les entretiens dans le temps
- III. Le certificat médical
- IV. L'incapacité partielle
- V. Quelles informations l'employeur peut-il donner ?
- VI. Détection précoce AI
- VII. Règles dans le contrat de travail

# I. Incapacité ou inaptitude ?

## Incapacité

L'incapacité de travail se définit comme la perte totale ou partielle de la capacité du collaborateur à accomplir le travail qui peut raisonnablement être exigé de lui, en raison d'une atteinte quelconque à sa santé.

# I. Incapacité ou inaptitude ?

## Inaptitude

L'inaptitude au poste de travail consiste en une inadéquation entre l'activité à réaliser ou le poste de travail et l'état de santé du travailleur qui l'expose à un risque sérieux pour lui et/ou pour autrui.

L'inaptitude est spécifique au poste ou à l'activité.

# I. Incapacité ou inaptitude ?

## Inaptitude au travail de nuit

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit affecter le travailleur déclaré inapte au travail de nuit pour des raisons de santé, à un travail de jour similaire auquel il est apte

La LTr n'impose pas l'obligation de maintenir les rapports de travail dans le cas où aucun travail de jour approprié ne peut être proposé.

# I. Incapacité ou inaptitude ?

## Inaptitude d'une femme enceinte

La femme enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement

Si l'employeur n'est pas en mesure de lui proposer un travail de substitution équivalent, la travailleuse a droit au versement de 80% du salaire correspondant à son activité habituelle pendant toute la durée de l'interdiction d'affectation (art. 35 al. 3 LTr).

# II. Les entretiens dans le temps

1. Entretien d'embauche
2. Entretien en cours d'emploi
  - a. avant l'incapacité/l'inaptitude
  - b. pendant l'incapacité/l'inaptitude
  - c. au retour d'une incapacité/inaptitude
3. Au terme des rapports de travail

# II. Les entretiens dans le temps

## 1. Entretien d'embauche

L'employeur est en droit d'attendre du candidat qu'il communique spontanément :

- un état de santé,
- une grossesse
- une maladie susceptible de l'empêcher de travailler à brève échéance
- Une maladie susceptible de provoquer un risque pour des tiers qui seraient en contact avec lui.



# II. Les entretiens dans le temps

## 2. Entretien en cours d'emploi

- a. avant l'incapacité/l'inaptitude
- b. pendant l'incapacité/l'inaptitude
- c. au retour de l'incapacité/l'inaptitude

# II. Les entretiens dans le temps

## 2. Incapacité/inaptitude en cours d'emploi

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur :

- les aptitudes du travailleur à remplir son emploi,
- ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

# II. Les entretiens dans le temps

## 2. Incapacité/inaptitude en cours d'emploi

Questions que l'employeur peut poser :

- Nécessaires à l'exécution du contrat de travail
- Aptitude à remplir l'emploi

# II. Les entretiens dans le temps

## 2. Incapacité/inaptitude - questions au candidat

- L'état de santé
- Une grossesse
- Une maladie susceptible d'empêcher de travailler à brève échéance
- Une maladie susceptible de provoquer un risque pour des tiers qui seraient en contact avec le candidat.

# II. Les entretiens dans le temps

## 2. Incapacité/inaptitude en cours d'emploi

Questions nécessaires à l'exécution du contrat de travail

- Quand pourrez-vous reprendre le travail ?
- À quel taux d'activité serez apte à reprendre le travail ?
- Quelles seront les paliers de votre taux d'activité ?
- À quel rythme la progression se fera-t-elle ?

# II. Les entretiens dans le temps

## 2. Incapacité/inaptitude en cours d'emploi

Questions relatives à l'aptitude à remplir l'emploi

- Votre reprise d'activité est-elle subordonnée au respect de conditions ?
- Faut-il aménager votre activité ?
- Faut-il aménager votre place de travail ?
- Peut-on obtenir des aides pour aménager votre place de travail ?
- Faut-il prendre des mesures particulières pour que vous puissiez reprendre votre activité ?

# II. Les entretiens dans le temps

## 3. Au terme des rapports de travail

Examen médical de contrôle si le collaborateur a été en contact avec des matières pouvant présenter des risques pour la santé

# III. Le certificat médical

1. Qu'est-ce qu'un certificat médical ?
2. Qui peut établir un certificat médical ?
3. Quelles dispositions traitent du certificat médical ?
4. Forme et contenu du certificat médical
5. Catégories de certificats médicaux:
  - a. de pré-emploi
  - b. d'incapacité de travail
  - c. d'inaptitude
  - d. de fin des rapports de travail



# III. Le certificat médical

## 1. Qu'est-ce qu'un certificat médical ?

Le certificat médical, du latin certum facere, signifie attester comme certain un fait ou une observation dans le domaine médical et, dans l'acceptation commune, la mettre par écrit et la signer.

# III. Le certificat médical

## Quel contenu du certificat médical ?

Information: que l'employeur peut demander :

- le nom et les coordonnées du médecin;
- la ou les spécialisations du médecin;
- les données personnelles du collaborateur ;
- l'origine de l'incapacité de travail : maladie, accident, rechute, grossesse en indiquant la date présumée de l'accouchement;
- le timbre et la signature du médecin (ou de l'établissement hospitalier);

# III. Le certificat médical

## L'examen médical demandé par l'employeur

L'examen médical demandé par l'employeur ne peut porter que sur :

- la capacité respectivement l'incapacité
- l'aptitude, respectivement l'inaptitude

du candidat ou du collaborateur à exercer l'emploi considéré.

# III. Le certificat médical

## Le médecin conseil de l'employeur

Le médecin-conseil d'un employeur, qui a été autorisé par le collaborateur à remettre à l'employeur un certificat médical, ne peut donner à l'employeur aucune information sortant du cadre de la capacité/incapacité, respectivement aptitude/inaptitude, sous peine de commettre une violation du secret professionnel

# III. Le certificat médical

## 2. Qui peut établir un certificat médical ?

Cet acte médical est réservé à certaines personnes seulement, en priorité les médecins.

Le droit fédéral et le droit cantonal peuvent, à certaines conditions, autoriser d'autres professionnels de la santé à établir des certificats médicaux dans leurs domaines respectifs de compétence .

Exclusivement des médecins si c'est un événement pathologique exclusivement réservé aux médecins

# III. Le certificat médical

## 2. Certificat médical : règles particulières

### Travail de nuit

Le certificat médical d'aptitude/inaptitude concernant le travail de nuit, doit être délivré par un médecin du travail ou par un médecin qui dispose de compétence particulière en matière de santé au travail.

# III. Le certificat médical

## 3. Quelles dispositions traitent du certificat médical ?

Malgré l'importance pratique considérable du certificat médical pour les employeurs, les collaborateurs et les assureurs, peu de dispositions légales y sont consacrées. Le certificat médical est expressément mentionné notamment dans les dispositions suivantes:

LAI

LACI

RAPG

LTr

OPMat

LEp

# III. Le certificat médical

## 3. Quelles autres dispositions traitent du certificat médical ?

- Le Code de déontologie de la Fédération des médecins suisses (FMH)
- Le Guide pratique édicté conjointement par l'Académie Suisse des Sciences Médicales (ASSM) et la Fédération des médecins suisses.



# III. Le certificat médical

## 4. Forme et contenu du certificat médical

### Collaboratrice enceinte ou qui allaite

A l'exception du cas de la collaboratrice enceinte ou qui allaite le droit du travail (CO, LTr, etc.) ne pose aucune exigence à propos de la forme et du contenu du certificat médical.

**Forme** : le certificat médical est un document écrit.

# III. Le certificat médical

## 4. Contenu du certificat médical

**Contenu** : la doctrine, a posé certaines exigences.

- Forme écrite
- Contenir uniquement des faits médicaux objectifs et constatés personnellement et de manière indépendante par le médecin
- Être conforme à la vérité

# III. Le certificat médical

## 5. Catégories de certificats médicaux:

### De pré-emploi

Le certificat médical de pré-emploi, est un certificat établi par un médecin avant la prise d'emploi et qui vise à attester que l'état de santé du collaborateur lui permet, au regard du poste de travail envisagé, d'accomplir les tâches sans danger pour lui-même et pour autrui.

L'examen se fait exclusivement sur la base du profil de l'emploi remis par l'employeur.

Les frais d'établissement du certificat pré-emploi sont à la charge de l'employeur.

# III. Le certificat médical

## 5. Catégories de certificats médicaux:

### De pré-emplois

Arrêté du Conseil fédéral établissant un contrat-type de travail pour le personnel soignant (ci-après: CTT Personnel soignant), applicable sur tout le territoire suisse.

Le collaborateur doit se faire examiner par un médecin lors de son entrée en service, sauf s'il présente un certificat médical datant de moins de six mois (art. 8 al. 1 CTT).

# III. Le certificat médical

## 5. Catégories de certificats médicaux:

- D'incapacité de travail
- D'inaptitude
- De fin des rapports de travail

# IV. L'incapacité partielle

## Capacité partielle de travail

Questions pratiques :

- Signification du taux d'incapacité ?
- Signification du taux d'incapacité en cas d'activité à temps partiel ?
- Précautions dans certains cas particuliers

# V. Quelles informations l'employeur peut-il donner ?

**L'absence d'un collaborateur peut avoir des incidences sur l'activité de ses collègues.**

Quelles informations l'employeur peut-il leur donner ?

Durée de l'incapacité et mesures prises par l'employeur

- Heures supplémentaires
- Engagement temporaire
- Engagement définitif

# VI. Détection précoce AI

**But** : établir le plus tôt possible un contact entre l'office AI et le collaborateur en incapacité de travail ou menacé d'incapacité de travail et dont l'affection risque de devenir chronique.

**Mesure** : les mesures d'intervention précoce permettent à l'AI d'aider les personnes menacées d'invalidité à s'insérer sur le marché du travail, afin de prendre les mesures adéquates.

**Droit de l'employeur** : L'employeur est habilité à faire une communication de détection précoce



# VII. Règles dans le contrat de travail

Le contrat de travail est un outil à ne pas négliger

Il est signé par l'employeur et le collaborateur, ce qui fixe les droits et obligation des deux parties.

Dans un but de prévention on peut dès lors conseiller de mettre certaines règles dans le contrat de travail.

# VIII. FIN

**Merci de votre attention**