

Jugement

Examen médical exécuté par un médecin de confiance

L'employé doit fournir la preuve qu'il n'est pas responsable d'une incapacité de travail. Si l'employeur doute de l'incapacité invoquée, il peut exiger que l'employé se soumette à l'examen d'un médecin de confiance. Le même droit vaut pour l'assurance perte de gain.

Faits

Depuis le 1^{er} janvier 2004, A. travaillait au service de l'entreprise de plâtrerie X. en qualité d'aide-plâtrier. X. avait conclu, auprès de la compagnie Y., une assurance perte de gain collective au profit de tout son personnel. X. résilia le contrat de travail de A. au 30 mars 2005. A. déclara son incapacité totale de travail en raison de problèmes de dos du 30 mars au 3 avril 2005. A la demande de Y., A. se soumit le 31 mars 2005, avant de se faire représenter par un avocat, à une visite médicale chez un médecin spécialiste. Celui-ci émit un rapport le 8 juin 2005 à l'intention de Y. mentionnant qu'en raison de douleurs au dos, A. était capable d'assumer des tâches légères dans son métier à raison de 50 pour cent. Une thérapie adéquate devait lui permettre, en l'espace de trois mois, de récupérer sa santé à 100 pour cent et d'être à nouveau apte à exercer sa profession. Se référant à ces résultats, la compagnie Y. fit savoir à A., par courrier du 21 juin 2005, qu'elle garantissait le paiement des indemnités journalières à 50 pour cent au 1^{er} août et que ces prestations prendraient définitivement fin le 15 septembre 2005. Le 9 octobre 2006, A. déposa plainte pour non-respect du contrat d'assurance en exigeant des prestations au titre d'indemnités journalières d'un montant global de 46 412 francs.

Extraits des considérants

3.1 A. estime que l'employeur a négligé ses devoirs de protection et de respect de la personnalité du travailleur au sens des art. 328 et 328b CO, et requiert le droit d'agir en justice en vertu des dispositions des art. 28 ss. CC. De son avis, le respect de la personnalité comporte notamment la libre décision du

travailleur quant à son état de santé et aux informations y relatives qu'il entend transmettre. Il considère une expertise de santé ordonnée lors d'une maladie par l'assureur Y. sur la base de la disposition G7 des conditions générales d'assurance comme une atteinte à l'intégrité corporelle. Il ajoute que l'employeur X. n'a pas été en mesure de reconnaître, sans l'accord explicite de son employé A., que la disposition G7 faisait partie intégrante du contrat de travail.

L'employeur est tenu de respecter et de protéger la personnalité du travailleur (art. 28 ss. CC) dans les rapports de travail et doit manifester les égards voulus pour la santé du travailleur et veiller au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO). L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que si ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b CO). Si le travailleur est empêché de travailler sans en être responsable pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). En vertu de l'art. 8 CC, la charge de la preuve concernant l'empêchement de travailler incombe au travailleur. L'employeur n'est tenu de poursuivre le versement du salaire qu'à condition qu'il existe, entre le problème de santé et l'empêchement de fournir le travail, un lien de cause à effet. Si l'employeur doute de l'incapacité effective de travail, il peut faire dépendre le paie-

ment du salaire d'un examen médical exécuté par un médecin de confiance. L'obligation du travailleur de se soumettre à cette visite relève de son devoir de fidélité envers l'employeur selon l'art. 321a CO. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux dispositions précitées à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO). Cette règle permet à l'employeur de couvrir l'obligation de rémunération du travailleur malade par une assurance conclue de sa propre initiative.

En contractant une assurance perte de gain pour les cas de maladie du personnel, l'employeur se libère de l'obligation de poursuivre le versement du salaire du travailleur malade telle qu'elle lui est imposée par l'art. 324a CO. Ce faisant, il n'enfreint ni l'art. 328, ni l'art. 328b CO. Or le principe selon lequel le travailleur est tenu de se soumettre au contrôle d'un médecin de confiance en cas de doute sur le bien-fondé de l'incapacité de travail doit rester valable entre le travailleur et son assureur dès l'instant où l'employeur a conclu une assurance perte de gain. Il ne serait pas logique que l'employeur puisse faire dépendre son devoir de rémunération durant la maladie de l'expertise d'un médecin de confiance, et que ce même droit ne revienne pas également à l'assurance. A. se méprend sur la portée de la notion de protection de la personnalité lorsqu'il considère qu'une visite médicale imposée porte atteinte à son intégrité personnelle. L'obligation de suivre un traitement médical représente souvent à juste titre la condition de base pour l'obtention de prestations d'assurance (cf. ATF 128 III 34 cons. 5a). Contrairement à ce qu'il prétend, la demande de vérification de l'assurance ne compromet en rien l'autonomie de décision du travailleur A. En refusant que l'examen médical contractuel soit effectué par des médecins désignés par Y., A. se prive volontairement du bénéfice des prestations que prévoit le contrat d'assurance perte de gain conclu par l'employeur.

Arrêt du Tribunal cantonal de Fribourg, 15 avril 2010 (101 2009–49)