

*Jugement***La force probante du certificat médical**

Normalement, la preuve d'une incapacité de travail pour cause de maladie est réputée établie par la production d'un certificat médical. Si l'employeur doute du sérieux de ce dernier, il peut demander que l'employé soit examiné par un médecin-conseil. En cas de refus de cette exigence, l'empêchement de travailler ne sera pas automatiquement nié. L'employé peut fournir d'autres preuves.

Faits

L'employé A. a été licencié oralement. Le même jour, il s'est rendu chez le Dr. P., son généraliste qui a établi un certificat d'incapacité totale de travail durant deux mois pour cause de maladie. Une semaine après, son employeur, X., a exigé qu'il se fasse examiner par un médecin-conseil à une date fixée à huit jours plus tard. A. a refusé cette injonction. Le litige portait sur le point de savoir si A. pouvait réclamer la poursuite du versement de son salaire pendant (toute) la durée de son incapacité de travail attestée par son médecin.

Extraits des considérants

3.3 Conformément à la règle posée par l'art. 8 CC en matière de fardeau de la preuve, il appartient à l'employé d'établir son incapacité de travail dans la mesure où il entend déduire des droits de cette situation. La preuve à fournir consiste généralement en un certificat médical. Si l'employeur a des raisons fondées de contester le sérieux de l'attestation présentée par l'employé, selon l'opinion dominante, il est autorisé à exiger de l'employé, en tant que conséquence de son devoir de fidélité, de se faire examiner par un médecin-conseil, cela également en dehors de toute base contractuelle. De son côté, l'employé a le devoir de se conformer à cette exigence. S'il s'y refuse, alors que la demande est objectivement fondée, il sera réputé être en santé et donc privé de toute possibilité d'invoquer un droit à la poursuite du versement de son salaire, quelques auteurs estimant toutefois qu'une mise en garde doit être adressée au préalable. En tout état de cause, un refus de se soumettre à un examen par un médecin-conseil est pro-

pre à susciter des doutes sur l'empêchement de travailler.

3.5 A. soutient avoir fourni une preuve suffisante de son incapacité de travail au travers de l'attestation établie par son généraliste, le Dr P. Il n'y aurait objectivement aucune raison fondée de mettre en doute ce certificat médical.

3.6 Dans son arrêt du 12 décembre 1995 (JAR 1997, p. 132 ss.), le Tribunal fédéral a affirmé ce qui suit: «C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler au sens de l'art. 324a CO (art. 8 CC). En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, celui-ci aura le plus souvent recours à un certificat médical. Un tel document ne constitue pas un moyen de preuve absolu; l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée. Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses. Il n'est pas nécessaire que le certificat décrive l'atteinte à la santé, question qui est en principe couverte par le secret médical. L'employeur est cependant en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin-conseil. On exigera de lui qu'il requière cet examen sans délai. Sauf exception, le refus du salarié de se soumettre à un tel examen de contrôle pourra être interprété comme l'aveu du caractère non sérieux du certificat produit.»



Dans l'ATF 125 III 70 ss., cons. 3c, le Tribunal fédéral s'est penché sur l'argument selon lequel l'exigence d'un examen par un médecin-conseil psychiatre constituait une atteinte à la personnalité: «La doctrine diverge sur la question de savoir si l'employeur qui, en tout cas, nourrit des doutes fondés peut assujettir la poursuite du paiement du salaire à la condition que l'employé subisse un examen par un médecin-conseil ou si le devoir de l'employé de se conformer à cette demande implique un engagement contractuel exprès. En tout état de cause, il appartenait à la demanderesse d'établir la preuve de son empêchement non fautif de travailler, cela par rapport à la poursuite du versement du salaire. Dès lors, la défenderesse était légitimée à faire part à la demanderesse de ses doutes sur son incapacité de travail et de son intention de soumettre la poursuite du versement du salaire à la condition d'un examen par un médecin-conseil. Cette exigence, signifiée à la demanderesse pendant qu'elle était encore absente pour cause de maladie, ne saurait, en principe, être qualifiée d'atteinte à la personnalité.»

3.7 A. fait valoir à bon droit que, pour le Tribunal fédéral, X. aurait été tenue d'exiger sans délai un examen par le médecin-conseil. Or, d'un côté, dans cette jurisprudence, le Tribunal fédéral pouvait uniquement avoir estimé que la bonne foi interdisait, lorsque le doute



Illustration: Livia Lüthi

s'est installé, d'attendre trop longtemps avant de signifier l'exigence en question. D'un autre côté, le devoir d'agir rapidement est aussi souligné par la doctrine dans la mesure où elle affirme que la valeur de preuve de l'examen d'un médecin-conseil diminue si celui-ci a lieu tardivement.

3.8 Il ressort des faits que la maladie attestée par le Dr P. était une conséquence directe de l'entretien de licenciement, A. n'ayant jamais souffert auparavant de problèmes graves de santé. Au fil des jours et au vu du comportement de A., X ne pouvait qu'imaginer que ce dernier se trouvait dans un état de choc, respectivement souffrait d'un trouble psychique quelconque, cela même sans diagnostic exprès d'un médecin. Comme, en règle générale, de tels états de choc ne durent pas et qu'en matière de troubles psychiques notamment la marge d'appréciation du médecin quant à l'incapacité à travailler est large, X. était autorisée, ou tout au moins après quelque temps, à nourrir des doutes au sujet de l'incapacité de travailler de A., ce d'autant que les certificats fournis ne mentionnaient aucun diagnostic. Ce dernier relève certes du secret médical, et X. n'était pas autorisé à exiger sa divulgation. Néanmoins, en pareil cas, il y a lieu de reconnaître à X. le droit de faire attester l'aptitude à travailler de A. par un médecin-conseil. Or, du fait du refus de ce dernier de se sou-

mettre à l'examen médical demandé, X. s'est trouvé privé de la possibilité de conforter ses doutes. Par cette attitude, A. a entravé l'administration d'une preuve parce qu'il a empêché X. d'établir le contraire. En demandant cet examen, l'employeur n'a pas commis d'abus. Au contraire, il a réagi immédiatement après la remise du second certificat médical (environ une semaine après le début de la prétendue incapacité de travail), soit dès le moment où il était autorisée à nourrir des doutes sur la persistance de l'empêchement.

3.9 La question se pose de savoir comment évaluer le refus d'un examen par un médecin-conseil dans le cadre de l'appréciation des preuves. Certes, ce comportement ne saurait, en soi, conduire à une négation de l'empêchement de travailler, mais il y a lieu d'attendre de l'employé des preuves d'une solidité telle qu'une appréciation différente portée par le médecin-conseil paraisse exclue. A défaut de telles preuves, l'institution du médecin-conseil serait réduite à néant, et l'intéressé tirerait profit de son attitude contraire à ses obligations contractuelles, dans la mesure où le moyen de preuve avancé paraît être plus favorable à sa cause que ne le serait une seconde opinion probablement divergente du médecin-conseil.

4.0 En l'espèce, aucun indice ne suggère que les attestations du Dr P. sont à qualifier de certificats de complaisance. En particulier, le fait que A. et le médecin se soient connus dans un club de tennis ne suffit pas. Toutefois A. souffrait de signes cliniques diffus attribuables à des facteurs «mous» (colère, désespoir, angoisse, troubles du sommeil, insécurité et agitation), et les attestations du Dr P. reposaient, selon les dires de ce dernier, sur la description donnée par A. de son état. Même si le Dr P. a abouti à la conclusion que A. allait incontestablement mal, une appréciation différente du médecin-conseil, ne serait-ce qu'au sujet du degré d'empêchement de travailler, eût été parfaitement possible. L'employé n'est pas autorisé à imposer un médecin-conseil de son choix. Toutefois, le refus signifié au moment des faits était fondé à l'époque sur une

opposition de principe à tout examen et non pas sur une prétendue incompetence.

4.1 Au vu de ce qui précède, la cour conclut à propos de l'administration des preuves que A. n'a pas réussi à établir irréfutablement son inaptitude à travailler tout au long de la durée de son absence. De son côté, X. n'a pas mis en doute son incapacité de travail dès son empêchement. Ainsi que cela a déjà été relevé, la suspicion a porté moins sur l'atteinte à la santé en tant que telle que sur sa persistance. Pour la cour également, il était vraisemblable que A., à la suite de la signification de son congé (même si elle était invalide), ait sombré dans un état dépressif qui le rendait inapte au travail, à tout le moins dans l'immédiat. De manière générale, de tels états psychiques anormaux se rétablissent. Dès lors, plus l'incapacité de travail attestée s'est prolongée, plus les certificats médicaux produits perdent de leur force probante, et le refus d'un examen par un médecin-conseil est propre à faire naître des doutes sur la persistance de l'empêchement de travailler. Si l'examen par le Dr G. avait été effectué à la date fixée, on peut présumer que ce dernier aurait constaté à la rigueur une aptitude à travailler dans l'avenir immédiat, mais guère à titre rétroactif. Aussi, au vu des certificats médicaux versés au dossier, il y a lieu de considérer l'incapacité de travail de A. comme étant prouvée, cela depuis la date de l'entretien de licenciement jusqu'au jour fixé pour l'examen par le médecin-conseil.

4.2 A. a droit au cours de cette période (Ndlr: jusqu'à la date fixée pour l'examen) à la poursuite du versement de son salaire intégral. En revanche, A. n'a aucun droit à son salaire au cours de la période qui suit.

*Jugement de la 2^e chambre civile du Tribunal cantonal du canton de Berne, 9 mars 2012 (ZK 10 666)
(Traduit de l'allemand)*