

Jugement

Conditions requises pour un examen par un médecin-conseil

Si l'employeur doute pour des raisons objectives de la véracité d'un certificat médical produit par un employé, il est en droit d'exiger de ce dernier qu'il soit examiné par un médecin-conseil. S'il s'y refuse sans motif valable, l'employeur peut cesser de verser le salaire.

Faits

A. a été au service de l'entreprise X. en tant qu'ingénieur système depuis le 18 février 2008. X. a résilié les rapports de travail le 26 mars 2009 avec un délai de congé de trois mois, soit pour le 30 juin 2009. Dans la procédure de recours, le litige a porté sur le point de savoir si ledit délai aurait été prolongé du fait d'une incapacité de travailler de A.

Extrait des considérants

4.5.1 La preuve de l'empêchement de travailler dû à une maladie ou à un accident incombe à l'employé. Elle est administrée le plus souvent sous la forme d'un certificat médical, lequel améliore de manière décisive la situation de l'employé en matière de preuves dans la mesure où les tribunaux s'appuient sur ce document, sauf doutes fondés sur sa véracité. De tels doutes sont éveillés essentiellement lorsque le début de l'incapacité de travailler attestée est fixé sans raisons explicables à plusieurs jours avant la première consultation, si l'employé refuse de se faire examiner par un médecin-conseil ou de délier son médecin du secret médical comme cela serait nécessaire, s'il change souvent de thérapeute ou si des activités ou des travaux effectués en dehors de l'entreprise remettent en cause le certificat.

Dans la littérature, les avis divergent sur le point de savoir si l'obligation de se soumettre à un examen médical découle directement du devoir de fidélité de l'employé selon l'art. 321a al. 1 CO ou si elle requiert une disposition particulière prévue dans le contrat de travail. Le Tribunal fédéral a laissé la question ouverte jusqu'à ce jour. La doctrine dominante admet que l'employeur qui nourrit des doutes concernant la véracité du certificat médical au vu d'indices

objectifs est habilité à exiger un examen médical, cela également lorsque le contrat de travail ne le prévoit pas expressément. Lorsqu'un employé prétend être malade et entend le prouver au moyen d'un certificat établi par un médecin ayant sa confiance, l'employeur doit lui aussi être autorisé à exiger que l'employé se fasse examiner par un médecin dans lequel lui-même a foi. De plus, si l'employé ne délie pas le médecin-conseil du secret médical pour ce qui est des données répondant aux questions légitimes de l'employeur, une telle attitude revient à faire de l'obstruction à l'administration d'une preuve, et l'employé supportera les conséquences de l'échec de la preuve conformément à l'art. 8 CC. Le refus de l'employé de se soumettre à un examen du médecin-conseil exigé à bon droit a pour effet d'affaiblir la force probatoire d'un certificat de travail existant. Si l'employé, après y avoir été invité fermement, refuse sans raison valable l'examen demandé à bon droit, la poursuite du versement du salaire tombe.

4.5.2 Il n'est pas contesté que l'entreprise X. ait exigé un examen par le Dr M., en qualité de médecin-conseil, et que A. s'y soit soumis. Il en va de même du fait que A. n'a pas délié le Dr M. du secret médical, cela également dans la présente procédure. X. allègue n'avoir jamais reçu des renseignements sur la capacité ou l'incapacité de travailler de A. Ce dernier fait toutefois valoir que quatre médecins auraient confirmé par écrit sa maladie et invoque à cet égard l'attestation des Dr M. jointe à la lettre de X. du 27 avril 2009 («c'est la tâche du médecin de famille. Nous sommes au service non pas de l'employeur mais des patients»). Or, il ne ressort pas de



ce constat ni des autres pièces que le Dr M. aurait fait état d'une incapacité de travail de A.

Les autres médecins-conseil proposés au Maroc par X. dans un e-mail du 20 avril 2009 n'ont pas été consultés par A. Par e-mail du 30 avril 2009, X. lui a fait part de ce qu'il continuerait à le considérer comme étant apte à travailler s'il ne déliait pas du secret médical les Dr M., en tant que médecins-conseil désignés, ou s'il ne fournissait pas d'attestation desdits médecins concernant sa maladie. Par ailleurs, malgré une exigence de X. formulée les 4 et 8 mai 2009, A. ne s'est pas soumis à l'examen d'un médecin-conseil en Suisse. Ce point n'est pas contesté.

4.5.3 Le certificat médical du 13 avril 2009 émane du Dr N., spécialiste en chirurgie générale. Il a été établi au Maroc pendant le délai de congé. Le dossier ne révèle pas que A. ait présenté des signes de maladie auparavant. Selon des données fournies par le directeur de l'hôpital où travaille le Dr N., l'attestation médicale aurait dû obligatoirement figurer sur du papier en tête de l'établissement. Le certificat n'aurait en outre pas été enregistré, ni ne porte un numéro d'ordre. Le Dr O., médecin au Maroc, a en outre confirmé dans une lettre du 5 juin 2009 que des Marocains se rendent pour des vacances dans leur pays et y «achèteraient» des certificats médicaux. Dans la mesure où il existait



Illustration: Christine Barf

Jugement

Calcul des chiffres d'affaires

Si le contrat prévoit une rémunération qui dépend du chiffre d'affaires réalisé par l'employé, il faut prévoir qu'il ne peut pas réaliser les mêmes chiffres d'affaires durant les mois où il prend des vacances.

Faits

Par contrat du 9 mars 2007, X. a engagé A. en qualité de coiffeuse à temps complet. Il était prévu un salaire mensuel brut de 3600 francs, qui devait passer, après la période d'essai, à 3800 francs; dès que l'employée atteignait un chiffre d'affaires de 10 000 francs par mois, son salaire brut devait s'élever à 4000 francs. Il pouvait encore être augmenté, suivant le chiffre d'affaires réalisé, en fonction d'un tableau figurant au contrat. A. a commencé son travail le 27 mars 2007.

Les rapports entre X. et A. se sont par la suite fortement dégradés, de sorte que A., par lettre du 21 septembre 2008, a résilié le contrat pour le 31 octobre 2008.

Le Tribunal des prud'hommes a considéré que A. avait réalisé un chiffre d'affaires supérieur à 10 000 francs en août 2007, si bien que son salaire mensuel brut devait être arrêté à 4000 francs jusqu'à la fin des rapports de travail. Il a admis que la salariée avait droit à un solde de salaires de 2800 francs pour la période d'août 2007 à septembre 2008, ainsi qu'à 4000 francs à titre de salaire pour le mois d'octobre 2008, resté impayé.

Extrait des considérants

X. reproche à la cour cantonale d'avoir corrigé le chiffre d'affaires effectif réalisé par l'employée pour les mois où elle a pris des vacances. Il a été constaté en fait – d'une manière qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) – que le contrat conclu entre les parties prévoit une rémunération qui peut être augmentée en fonction du chiffre d'affaires réalisé par l'employée. Comme cette dernière a droit à des vacances (art. 329a CO), il est évident qu'elle ne peut pas réaliser le même chiffre d'affaires durant les mois où elle prend des jours de vacances. Il se pose donc un

problème d'interprétation de la clause contractuelle.

La cour cantonale a constaté que X. lui-même, en cours de procédure, avait admis dans un allégué un correctif pour tenir compte des vacances. X. ne prétend pas que la constatation de cet allégué serait arbitraire (cf. art. 106 al. 2 LTF). Dès lors que A. partait également du même principe, la cour cantonale pouvait en déduire, sans arbitraire, qu'il s'agissait de la volonté réelle des parties dans l'interprétation de la clause contractuelle. Comme la volonté réelle des parties a été déterminée sur la base de leur comportement ultérieur, il s'agit d'une constatation de fait qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF).

Le grief concernant le chiffre d'affaires réalisé par A. et le salaire qui en résulte doit être rejeté.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
1 octobre 2012 (4A_310/2012)*

des indices objectifs autorisant à mettre en cause le certificat médical fourni par A., X. était autorisée à exiger un examen par un médecin-conseil. Ce point n'est pas contesté.

Le refus de A. de délier le médecin-conseil, Dr M., du secret médical pour ce qui touchait les questions légitimes de X., respectivement son refus de se laisser examiner par d'autres médecins-conseil ont suscité des doutes sur la véracité des certificats médicaux produits par A. Il y a lieu également de tenir compte de ce que le médecin de famille, le Dr L., a constaté, plusieurs semaines plus tard, une incapacité de travail, soit le 4 mai 2009, et que l'on peut en déduire que A. a été déclaré incapable de travailler par ses médecins principalement sur la base de ses déclarations, le Dr K. ayant toutefois observé dans sa lettre du 7 mai 2009 que A. présentait une décompensation psychique réactionnelle avec des symptômes anxio-dépressifs ainsi que des douleurs psychosomatiques consécutives à un conflit du travail.

4.5.4 L'incapacité de travail de A. n'est pas suffisamment prouvée au regard du droit.

*Arêt du Tribunal cantonal de Lucerne,
30 janvier 2012 (1B 11 56)
(Traduit de l'allemand)*