

Jugement

Même un certificat médical peut être remis en question

Le travailleur doit présenter un certificat médical lorsque celui-ci est absent pour cause de maladie. Si l'employeur a des doutes sur le certificat médical présenté, il peut envoyer le travailleur chez un médecin-conseil, même si cela n'est pas mentionné dans le contrat de travail. Si le travailleur refuse cet examen, les doutes de l'employeur sont justifiés.

Faits

Après un stage, A. (demandeur) a occupé un poste à plein temps dans l'entreprise de B. SA (défenderesse) à partir du 1^{er} juin 1991. Il a d'abord travaillé en qualité d'injecteur de matières synthétiques puis il a gravi les échelons au sein de l'entreprise. Il a plus tard occupé un poste de manager de l'informatique, de la préparation du travail et de la logistique et il a assumé, dès mi-novembre 2007, la direction par intérim du département logistique.

Dans les années 2007/2008, B. SA a pris diverses mesures de réorganisation et de restructurations suite à des problèmes économiques. Elle a fait appel à cet effet à une équipe externe de consultants dirigée par E. et s'est séparée de divers cadres.

Selon la présentation concordante des parties, elle a résilié le contrat de A. pour fin mai 2008. Les circonstances détaillées du congé sont controversées: A. a exposé qu'il avait pris, à partir du 18 février 2008, un congé de trois mois, accordé par B. SA en reconnaissance de ses services, et que celle-ci l'a convoqué le 28 février 2008 dans l'entreprise, qu'elle a résilié le contrat de travail en lui remettant une lettre de licenciement et qu'elle l'a immédiatement libéré de l'obligation de travailler. B. SA soutient en revanche que E. a résilié oralement le contrat de travail le 18 février 2008 déjà et que A. a été libéré de l'obligation de travailler dès cette date. Elle a exposé, dans la lettre de licenciement, que le congé avait été donné en «raison de restructurations internes à l'entreprise». Elle a mentionné, au cours des échanges de correspondance ultérieurs, que le contrat avait été résilié également

parce que A. «n'était pas à la hauteur des exigences de son poste de chef de la logistique».

Par courrier du 26 mai 2008, le représentant d'alors de A. s'est adressé à B. SA. Il soutenait que la résiliation était abusive, faisait opposition au sens de l'article 336b CO et informait en outre B. SA que, comme cela avait déjà été communiqué directement, A. était en «état de maladie» depuis le 13 mai 2008. B. SA a réagi à ce courrier par lettre de son représentant du 6 juin 2008. Elle rejetait le grief de résiliation abusive et invitait A. à consulter son médecin-conseil jusqu'au 14 juin 2008. Dans sa réponse du 10 juin 2008, le représentant de A. maintenait le grief de résiliation abusive. Il informait en outre le représentant de B. SA qu'il avait ordonné à A. de prendre rendez-vous avec le médecin-conseil. Il invitait cependant B. SA à «d'abord exposer les bases légales ou contractuelles (...)». Le représentant de B. SA a réagi par lettre du 13 juin 2008. Ce courrier n'est parvenu au représentant de A. que le 16 juin 2008, date à laquelle A. avait déjà décommandé le rendez-vous qu'il avait pris auparavant avec le médecin-conseil, faute de réponse à la lettre du 10 juin 2008.

Lors des échanges subséquents de correspondance entre les représentants des parties, le caractère abusif de la résiliation est resté controversé, de même que l'obligation de A. de consulter le médecin-conseil et l'existence d'une période de protection pour cause de maladie. Il n'y a pas eu par la suite d'examen d'un médecin-conseil. Cependant, B. SA a rémunéré A. pour la période allant jusqu'à fin juin 2008.

**Extraits des considérants****Consultation par un médecin-conseil**

3.1 Les parties conviennent que B. SA a donné le congé pour fin mai 2008. Demeurent en revanche controversées la maladie de A. durant le délai de congé, la suspension dudit délai qui en découlait et, donc, la prolongation jusqu'à fin août 2008 du rapport de travail (art. 336c CO al. 2 en relation avec al. 1 lit. b CO).

a) Selon la règle générale sur le fardeau de la preuve de l'article 8 CC, c'est au travailleur qu'il incombe de prouver qu'il est incapable de travailler pour cause de maladie. La preuve est en général fournie par un certificat médical. Selon la conception dominante, et juste, l'employeur qui a un motif fondé de mettre en doute l'exactitude du certificat médical remis par le travailleur est en droit, même sans base contractuelle y relative, de lui ordonner de se faire examiner par un médecin-conseil, le travailleur ayant l'obligation de donner suite à cet ordre. Le travailleur qui refuse de consulter le médecin-conseil alors que la demande était objectivement justifiée peut en général être considéré comme en bonne santé et n'a pas droit au paiement du salaire. Quelques auteurs exigent qu'il y ait eu au préalable un avertissement. Mais dans tous les cas, le refus d'un examen par le médecin-conseil est propre à faire douter de l'incapacité de travail.



Illustration: Christine Ruff

b) En l'occurrence, le médecin de famille de A. a établi le 13 mai 2008 à l'intention de l'employeuse un certificat médical attestant que A. était incapable de travailler pour cause de maladie du 13 au 31 mai 2008. Il a attesté dans deux autres certificats, datés du 30 mai et du 30 juin 2008, que A. était toujours incapable de travailler pour cause de maladie du 30 mai au 30 juin 2008 et du 30 juin au 18 juillet 2008 respectivement. Après avoir été informée, suite à l'établissement du premier certificat, de l'incapacité de travail par A., d'abord oralement puis par lettre du 26 mai 2008 du représentant de celui-ci, et après avoir reçu le deuxième certificat, daté du 30 mai 2008, B. SA a fait inviter, par lettre du 6 juin 2008 de son représentant, A. à consulter le médecin-conseil. Comme on l'a dit, elle y était autorisée même à défaut des bases contractuelles (qui n'existaient pas, pour autant qu'on le sache). A. ne peut donc tirer rien qui lui soit favorable de l'absence de réaction immédiate de B. SA à l'invitation «d'exposer d'abord les bases légales ou contractuelles» faite par son représentant légal dans sa réponse du 10 juin 2008, absence de réaction qui l'a amené à annuler le rendez-vous déjà convenu avec le médecin-conseil (Cf. ci-dessus). Il faut accorder à B. SA qu'elle avait des raisons justifiées d'ordonner à A. de consulter le médecin-conseil. Le dossier indique certes et on conçoit aussi que A. ait été exposé dans la dernière phase

du rapport de travail à une pression élevée à son lieu de travail et que la résiliation d'un contrat de travail qui avait duré plusieurs années et la recherche d'un emploi qui a suivi aient été une source de stress très importante, ce qui a provoqué, selon le médecin de famille, une atteinte à la santé («trouble aigu de l'adaptation» et «trouble de l'humeur»). Mais il faut aussi accorder à B. SA que, comme les circonstances de temps particulières (l'incapacité de travail pour cause de maladie n'a été invoquée que dans la dernière phase du délai de congé et de la durée de la libération de l'obligation de travailler de trois mois) étaient propres à éveiller des doutes sur la fiabilité du certificat médical, il était objectivement justifié d'ordonner un examen par le médecin-conseil.

Le refus de A. de se soumettre à un examen du médecin-conseil suscite, au vu de ce qui a été dit, moins de doute au sujet d'une maladie compromettant la capacité de travail en tant que telle que sur sa durée. C'était manifestement également le point de vue de B. SA. Son représentant a ainsi exposé, dans sa lettre du 13 juin 2008 à l'avocat de A., que celui-ci courrait le «risque», s'il refusait un examen par le médecin-conseil, de voir B. SA «cesser de payer le salaire à l'échéance du délai de congé ordinaire, dans le cas où elle ne considérerait pas le certificat comme convaincant». A la lumière de cette indication, le fait que B. SA ait payé par la suite, dans un premier temps sans réserve, le salaire de juin 2008 à A., bien qu'elle ait dû s'attendre que celui-ci puisse définitivement refuser un examen du médecin-conseil, ne peut que signifier qu'elle considérait qu'il était établi, au vu du certificat médical présenté, que le délai de congé était prolongé jusqu'à fin juin 2008 du fait de la maladie. Elle doit en tirer les conséquences. Peu importe à cet égard qu'elle ait fait dire par la suite, dans la lettre du 11 juillet 2008 de son avocat, qu'elle se réservait le droit de demander le remboursement du salaire de juin. D'autre part, dans l'indication citée de la lettre du 13 juin 2008, B. SA montrait à A. de manière tout à fait claire les conséquences auxquelles il devait s'attendre s'il refusait un examen du mé-

decin-conseil. Comme un tel examen n'a finalement pas eu lieu, faute de concours de A., les doutes (justifiés, comme on l'a exposé) de B. SA au sujet de la durée de l'incapacité de travail consécutive à la maladie n'ont pas été dissipés. Il s'ensuit que, selon ce qui a été exposé au considérant a), un droit au salaire pour la période ultérieure à juin 2008 n'est pas établi. Peu importe à cet égard que l'assurance d'indemnités journalières soit manifestement partie du principe, en se fondant sur les documents dont elle disposait, que l'incapacité de travail était établie jusqu'au 18 juillet 2008 et que le représentant de B. SA ait exposé dans sa lettre du 11 juillet 2008, parce qu'il supposait que le rapport de travail avait pris fin au plus tard à fin juin 2008, que, du point de vue de B. SA, un examen du médecin-conseil était devenu inutile. L'action doit donc être refusée dans la mesure où elle concerne le droit au salaire pour les mois de juillet et août 2008.

Valeur litigieuse d'un certificat de travail

2.2 Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'il s'agit de déterminer la valeur litigieuse d'une cause portant sur l'établissement ou la rectification d'un certificat de travail. Il est admissible de tenir compte également du but de protection de l'article 343 CO. L'autorité précédente a en l'occurrence fixé la valeur litigieuse de la rectification du certificat à la moitié d'un salaire mensuel. Certes, dans le canton de Saint-Gall, on admet souvent, suivant en cela la pratique zurichoise, une valeur litigieuse égale à un salaire mensuel. L'autorité précédente a avancé, pour justifier cet écart dans la détermination de la valeur litigieuse, un argument plausible: seule était en question l'élimination des divergences entre le certificat de travail établi à fin mars 2008 et le certificat intermédiaire de l'été 2007.

Arrêt du Tribunal cantonal de St-Gall, IIIe cour de droit civil, 15 décembre 2009 (BZ.2008.64-K3) (Traduit de l'allemand)