

Contenu des certificats médicaux - capacité de travail sous conditions.

Doc	a171016
Date de publication	15/11/2024
Origine	CN
	Certificat
Thèmes	Certificat d'incapacité de travail

En sa séance du 15 novembre 2024, le Conseil national de l'Ordre des médecins a examiné la question de savoir si l'attestation d'une incapacité de travail « sous conditions » est conforme aux principes de la déontologie médicale.

Le Conseil national est interpellé par plusieurs employeurs qui reçoivent des certificats dans lesquels le médecin de l'employé déclare ce dernier apte au travail moyennant l'aménagement des conditions de celui-ci. Il s'agit par exemple de la possibilité de télétravail, de l'aménagement des horaires de travail, de la possibilité de prendre des pauses plus régulières, d'effectuer des tâches physiquement plus légères, d'adapter l'équipement, etc. Les propositions d'adaptation des conditions de travail se situent en dehors du processus formel de réintégration tel que stipulé dans le Code du bien-être au travail (art. 1.4-72 et s.).

Compte tenu du contexte social et économique, dans lequel on observe une augmentation du nombre de travailleurs inaptes au travail et un besoin de flexibilité de la part de l'employeur et du travailleur ainsi qu'une tendance à rechercher un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le Conseil national estime que l'approche dichotomique entre aptitude et inaptitude au travail n'est plus d'actualité et qu'il peut être opportun, tant pour l'employeur que pour le travailleur, que le médecin assortisse la capacité de travail de conditions, comme alternative à l'inaptitude totale au travail.

D'un point de vue déontologique, le médecin doit adopter une approche prudente lorsqu'il établit de telles attestations. Le médecin doit rédiger ces attestations de manière responsable, en tenant compte de la confiance que la société place en lui.

Concrètement, cela signifie qu'il :

- vérifie, en concertation avec le patient, si les adaptations proposées sont réalisables;
- implique le conseiller en prévention - médecin du travail dans le processus et, moyennant accord du patient, le contacte;
- limite dans le temps les ajustements proposés;
- réévalue régulièrement l'état de santé du patient.

L'employeur est libre d'accepter ou non les propositions d'aménagement des conditions de travail.

Enfin, le médecin doit veiller à ce que le patient conserve ses droits et avantages sociaux si l'employeur n'accepte pas les conditions d'aménagement (par exemple le bénéfice du salaire garanti).

C'est la raison pour laquelle une formulation claire est recommandée.