

La rédaction d'un certificat d'arrêt de travail : rappel de quelques notions

Quoi de plus banal qu'un certificat d'arrêt de travail, hein ? Si banal que c'est souvent en fin de consultation que la question arrive : « Dites, docteur, je ne suis pas allé travailler depuis... ». Alors on griffonne en vitesse le papier sauveur (qui est parfois d'ailleurs le seul motif de la consultation !).

Et c'est là qu'il faut se programmer mentalement une alarme :

- **à quoi va servir ce certificat ?**
Car il détient des pouvoirs variés ce papier. Il peut être un simple
- **justificatif** (absence à l'école).
Il peut être un
- **papier-valeur** (indemnité en cas de maladie ou d'accident), ou même un
- **document juridique** suspendant une mesure de licenciement pour un minimum de 1 mois (maximum 6 mois !).

C'est évidemment dans ces situations à forte valeur-ajoutée que ce document sera l'objet d'une analyse soigneuse, voire d'une contestation.

Bref, sachons que le certificat est un acte médical qui engage la responsabilité de son signataire. Il est soumis à un nombre important de règles tant sur le plan civil que pénal.

Passons brièvement en revue les incontournables et les pièges :

Ce qui est obligatoire

- **la date du jour**
- **l'identité du bénéficiaire**
- **le degré d'incapacité en %** (attention, il s'agit du pourcent d'un horaire standard de 40 h par semaine !). Si le certificat concerne une personne employée à temps partiel, il est utile, pour lever toute ambiguïté, de préciser le nombre de jours ou d'heures qu'elle a le droit de travailler
- **le motif** (maladie ou accident)
- **la durée, avec une date de début et une date de fin** (celle-ci sera habituellement la date de la prochaine consultation).
La « durée indéterminée » est à évi-

ter, mais on peut sans être devin proposer une durée prévisible pour permettre à l'employeur de planifier ses activités.

- **la signature manuscrite** du médecin.

Ce qui est toléré

- **Effet rétroactif** : il est rare qu'on soit consulté le jour-même du début d'une incapacité de travail. La pratique fait donc qu'un arrêt de travail commence souvent avant la date de son attestation. Ce délai ne devrait toutefois pas excéder une semaine, sauf cas exceptionnel (l'exception découlant de la connaissance qu'on a du malade et de sa pathologie). Il faut y être particulièrement vigilant lors d'un licenciement.
- **Certificat par téléphone** : s'il est admis qu'on atteste exceptionnellement d'un arrêt de travail sur la base de renseignements téléphoniques pour un malade qu'on a en traitement, il est strictement interdit de le faire pour un inconnu. Ce serait un faux.

Ce qui est interdit

- **Antidater** : c'est faire un faux. Si on doit faire une copie d'un certificat, il faut la dater du jour d'émission et y noter « **duplicata** » en toutes lettres.
- **Mettre un diagnostic** : c'est violer le secret professionnel.
- **Attester de faits qu'on n'a pas observés** : ne pas écrire par exemple que monsieur Untel a été **tabassé dans le tram**, mais utiliser une formule comme « Le malade affirme avoir été battu... ». La garde d'un enfant malade fait partie de l'obligation d'entretien prescrite par le code civil. Le médecin de l'enfant établira donc un certificat attestant que **la santé de l'enfant requiert la présence du parent**.
Dans ce même ordre d'idées, on n'attestera pas qu'une personne a souffert d'une **maladie à l'étranger** pendant ses vacances, mais

que les documents ou les faits qu'elle rapporte témoignent d'une maladie à l'étranger.

- **Arrêt de travail et voyage** : il n'appartient pas au médecin d'autoriser un malade à partir en voyage s'il est à l'arrêt de travail. Le médecin ne peut que certifier que l'état de santé du malade permet un déplacement sans danger. C'est l'assureur, voire l'employeur qui paye les indemnités de travail qui peut autoriser un déplacement.

Rappelons-nous enfin que tout certificat peut être contesté, et que la SNM a élu deux médecins de confiance, les Drs Thierry Mauler à Marin et Frédy Heim au Locle, à qui les employeurs, les assureurs ou nous médecins pouvons soumettre les cas litigieux.

En respectant ces quelques règles vous serez à l'abri des reproches et des sanctions.

Pour plus de détails sur le sujet :

Le certificat médical d'arrêt de travail (CAT)

J.-M. Guinchard

<http://titan.medhyg.chmh/infos/article.php3?sid=1828>

*Au nom de la Commission
de déontologie*

Dr Yves-Alain Robert-Grandpierre

