

## **Docteur, sortez-moi de là !**

« Je soussigné certifie que la poursuite de son travail chez X SA constituerait un danger pour la santé de Monsieur Y. En revanche, il est apte à travailler à 100 % ailleurs. De ce fait, il doit arrêter son travail dès le ... - et ceci à titre définitif. » Ce type de message se lit de plus en plus dans les certificats médicaux. L'employé est déclaré par son médecin inapte au travail au sein d'une l'entreprise, et ceci du jour au lendemain.

Cette situation est pour le moins délicate. En effet si on considère que l' « incapacité définitive » de travail dans l'entreprise est effective dès le jour indiqué, cela équivaut à un congé pour justes motifs donné par l'employé. Or le législateur, et il est sur ce point suivi par le tribunal fédéral et la doctrine majoritaire, a passablement restreint les possibilités de la résiliation immédiate. Selon le Tribunal fédéral (TF), comme encore rappelé dans son récent arrêt du 22 août 2011 (4A 252\_2011), « il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. »

En l'espèce il est objectivement difficile de considérer que l'employé malade se trouve dans une telle situation – pour autant bien sûr que l'employeur ne se soit pas fait par ailleurs l'auteur d'un comportement ou d'agissements particulièrement nuisibles. Le médecin fait un diagnostic sur le moment et ne peut que difficilement être catégorique sur le futur état de santé du collaborateur. De plus, il n'a que la version de ce dernier qui aura tendance à lui donner une version subjective et forcément unilatérale.

Le TF est ainsi arrivé, dans le même arrêt, à la conclusion que « la déclaration du médecin était inapte à établir l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail ». C'est au juge d'apprécier ces critères, pas au médecin !

Ce décalage entre une pratique toujours plus répandue de la part des médecins et la réalité des tribunaux crée une certaine insécurité, d'autant que les caisses de chômage, bien qu'ayant des pratiques diverses à ce propos, ont tendance à entrer en matière sur la validité du congé immédiat et sur le versement des indemnités. L'employeur a tout intérêt de se couvrir en écrivant à l'employé qu'il accepte son congé pour la date indiquée, malgré le non respect du délai de congé contractuel et qu'il le considère comme une résiliation immédiate donnée par l'employé. Employeur et employé ont également intérêt de s'enquérir de la position de la caisse de chômage, afin de s'assurer qu'elle entre en matière pour le versement des indemnités. Le travailleur doit enfin se rendre compte que, l'incapacité n'étant valable qu'auprès de l'employeur qu'il quitte, il est directement apte au placement avec les droits et obligations que cela engendre. Prudence donc !