

Vers un nouveau certificat médical

Jeudi 3 décembre 2009
HES SO Sierre

Co-organisé par :

Clinique romande
de réadaptation

suvaCare
Fédération de réadaptation

Hes·SO VALAIS
WALLIS

Hochschule Sion
de Suisse romande
Fachhochschule Westschweiz
University of Applied Sciences
Western Switzerland



Swiss Power Group.

SOCIÉTÉ WALLISER
MÉDICALE ARZTE-
DU VALAIS VERBAND

Cas pratique
La situation de conflit

La situation de conflit

Le cadre légal

- ▶ Un cadre légal richement fourni pour l'employeur
 - ▶ L'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur (art. 328 CO);
 - ▶ L'employeur prend des mesures pour la protection de la santé et la sécurité de ses employés et veille au maintien de la moralité (art. 328 CO);
 - ▶ L'employeur prend les mesures pour gérer les conflits

La situation de conflit

Le cadre légal

- ▶ « Lorsqu'un conflit ancien entre deux employés qui ne s'entendent pas porte préjudice aux activités et relations professionnelles, **l'employeur est tenu d'intervenir et de prendre des mesures**. Son intervention doit viser à désamorcer le conflit, elle ne doit pas être tardive et doit être équilibrée à l'égard des deux protagonistes (pas d'avertissement unilatéral) »
4c.253/2001 ATF du 18.12.2001
- ▶ « Le licenciement d'une employée ayant une forte personnalité, dont le caractère difficile et le comportement sont l'une des causes de la dégradation du climat de travail dans l'entreprise, n'est pas abusif, à condition toutefois que **l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit**. »
4c 189/2003 ATF du 23.09.2003

La situation de conflit

le cadre légal

- ▶ Lorsqu'un conflit oppose plusieurs employés à l'un deux, **l'employeur doit intervenir pour le gérer de manière correcte et efficace**. Il ne doit ni laisser les critiques s'exprimer « par derrière », ni permettre qu'une réunion dégénère en une sorte de procès public d'un employé.

Il doit, au besoin, avoir recours à une aide professionnelle extérieure à l'entreprise. (JAR 2001/195) Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts

Le certificat d'incapacité de travail

dans la situation de conflit au travail

Exemple courant

- ▶ Madame Y, employée de commerce, rattachée au secteur comptabilité
- ▶ Première incapacité de travail à 100% durant trois semaines puis reprise
- ▶ Deuxième incapacité de travail à 100% durée indéterminée (15 en 15)
- ▶ Atteinte à la santé : ?
- ▶ Limitation de travail : 100%
- ▶ Résiliation du contrat "d'un commun accord".... après 12 mois

Le certificat d'incapacité de travail dans la situation de conflit au travail

Constat des situations de conflit

- ▶ Dans les premiers temps, rien n'est fait pour résoudre le conflit
- ▶ Les conflits se traduisent souvent par une reprise puis une rechute
- ▶ Le sentiment de désintérêt, voire d'abandon de la personne grandit
- ▶ L'irréparable est commis, la désinsertion professionnelle devient alors définitive

Le certificat d'incapacité de travail

dans la situation de conflit au travail

Les questions à se poser pour le médecin

- ▶ Est-ce vraiment un conflit ?
- ▶ Est-ce que le patient a la possibilité de prendre contact avec une personne à l'interne de l'entreprise ?
- ▶ Est-ce que l'entreprise est au courant de cette problématique ?
- ▶ Est-ce que l'entreprise dispose d'une structure de médiation ?
- ▶ Est-ce que le patient entrevoit une résolution à ce dysfonctionnement autrement que par une incapacité de travail ?
- ▶ Est-ce que globalement un case manager (Assureur, AI, SUVA, Movis) peut s'adresser auprès de l'entreprise avec l'accord de la personne ?

Le certificat d'incapacité de travail

dans la situation de conflit au travail

Les pistes à exploiter

- ▶ Encourager le patient à se responsabiliser (donner un délai d'une semaine pour agir, prendre contact avec une personne de confiance),
- ▶ Ramener le litige en entreprise
- ▶ Orienter la personne vers un médiateur, service social inter-entreprise, service de la protection des travailleurs, Ressources humaines, personne interne de confiance, canaux indirects
- ▶ Se déterminer sur l'avenir professionnel du collaborateur au sein de l'entreprise
- ▶ Oser quitter l'entreprise d'un commun accord
- ▶ Garder ses ressources pour se trouver un nouveau travail en lieu et place d'une désinsertion professionnelle qui s'aggrave.

➔ Le statu quo reste la pire des situations

Merci de votre attention !

Co-organisé par :

Clinique romande
de réadaptation

suvaCare
Fédération de réadaptation

Hes·SO VALAIS
WALLIS

Hochschule Sonderschulen
de Sion spécialisée
Fachhochschule Westschweiz
University of Applied Sciences
Western Switzerland



SOCIÉTÉ WALLISER
MÉDICALE ARZTE-
DU VALAIS VERBAND