



Un certificat de travail correct après un cancer

Un certificat de travail convenable et juste est indispensable lors de la recherche d'un nouvel emploi après un cancer. Le certificat en question doit être véridique, clair, complet et formulé de façon bienveillante; par ailleurs, il ne doit pas contenir de messages cachés. Cette fiche d'information met en évidence les cas dans lesquels la mention d'une maladie a sa place dans le document.

En principe, une absence de longue durée pour cause de maladie ne doit pas être mentionnée si elle n'influence pas de manière significative la prestation ou le comportement du salarié et si elle ne remet pas en cause son aptitude à exercer l'activité pratiquée jusque-là.

Ce principe est également valable en cas de maladie chronique. Si celle-ci n'a aucune incidence sur la capacité de travail, elle ne doit pas être mentionnée dans le certificat, même si elle pourrait éventuellement conduire à une incapacité de travail par la suite.

Les absences pour cause de maladie ne doivent être mentionnées dans le certificat de travail qu'à titre exceptionnel, à savoir dans les cas suivants:

- À la suite de la maladie, la personne concernée ne pourra probablement plus s'acquitter des tâches professionnelles effectuées précédemment, ce qui constitue la cause de la dissolution des rapports de travail. Engager cette personne pour l'activité exercée jusque-là n'aurait pas de sens. Exemple: une chanteuse d'opéra qui ne peut plus chanter à la suite d'une opération du larynx et qui est licenciée pour cette raison.
- L'atteinte à la santé a une influence significative sur le travail ou la conduite du salarié. La prestation ou le comportement de la personne concernée ne sauraient être décrits correctement si l'employeur ne mentionnait pas la maladie, celle-ci ayant eu un impact déterminant sur l'ensemble des rapports de travail. Le certificat de travail serait incomplet sans la mention de la maladie et pourrait induire le nouvel employeur en erreur. C'est par exemple le cas lorsqu'une personne tombe malade peu après avoir été engagée, qu'elle cumule un très grand nombre d'absences sur quelques années à cause de sa maladie et qu'elle est finalement contrainte de réduire de façon permanente son taux d'activité de 100 % à 75 % pour des raisons de santé.
- La personne a été très longtemps absente au travail et cette absence présente une importance significative par rapport à la durée totale des rapports de tra-

vail, en ce sens qu'elle ne lui a pas permis d'acquérir une expérience professionnelle suffisante.

L'absence pour cause de maladie peut être mentionnée même si elle a duré moins d'une année ou moins d'un quart de la durée des rapports de travail. Prenons l'exemple d'une collaboratrice qui assume depuis peu une fonction de cadre. Dans son cas, une absence d'une durée de six mois peut être suffisamment importante pour que le fait de ne pas la mentionner donne une fausse idée de son expérience professionnelle. Pensant engager une cadre expérimentée, le nouvel employeur lui confierait peut-être des tâches qu'elle n'est pas encore en mesure d'effectuer, la maladie ayant influencé sensiblement l'acquisition de connaissances et de compétences pendant la durée du contrat.

Dans les exceptions susmentionnées, garder le silence sur le problème de santé reviendrait à induire le nouvel employeur en erreur. L'information manquante dans le certificat de travail pourrait entraîner un préjudice financier pour celui-ci. Il convient par conséquent de faire état de la maladie. Chaque situation doit néanmoins être évaluée au cas par cas.

Important:

Un certificat de travail inexact peut également entraîner un préjudice pour le salarié. Si celui-ci peut prouver qu'il n'a pas obtenu un emploi à cause d'un certificat de travail incorrect, il peut tenter une action en dommages-intérêts.

Références

Certaines personnes souhaitent prendre un nouveau départ après un cancer, que ce soit sur le plan privé ou professionnel. Peut-être les relations avec l'employeur n'ont-elles pas toujours été faciles durant la maladie. Il est donc bon de savoir que les employeurs précédents ne sont habilités à donner des renseignements sur un salarié que si celui-ci les y a expressément autorisés.

Propositions de formulations pour le certificat

Voici quelques exemples de formulations appropriées si l'absence pour cause de maladie doit figurer sur le certificat :

- « Les rapports de travail ont dû être résiliés par l'employeur car le salarié n'était plus en mesure d'assumer ses fonctions en raison de problèmes de santé. »
- « Nous avons malheureusement dû dissoudre les rapports de travail pour des raisons médicales. »
- « Pour des raisons de santé, son taux d'activité est de 75 % depuis... »

Par ailleurs, il est aussi possible que la personne concernée préfère mentionner son cancer pour éviter les spéculations ou motiver une réorientation.

Attestation de travail

Si le salarié n'arrive pas à se mettre d'accord avec son employeur sur le contenu du certificat de travail, il ne peut pas exiger que celui-ci se limite à certaines indications et ne donne par exemple aucune information sur la conduite du travailleur. Un tel certificat pourrait être trompeur. Le salarié a toutefois la possibilité de demander un certificat de travail simple (attestation de travail) ; celui-ci indique uniquement la durée et la nature des rapports de travail, sans faire état de ses prestations, de sa conduite et de ses absences pour cause de maladie.

Important :

Le salarié qui s'attend à un certificat de travail négatif a avantage à demander aussi bien un certificat de travail qu'une attestation de travail.

Certificat de travail incorrect

Le salarié qui estime que le certificat de travail n'a pas été rédigé correctement par l'employeur peut lui signaler le passage qui, selon lui, devrait être supprimé ou modifié. Il est possible que l'employeur soit sans autres prêt à adapter le certificat.

Procédure en cas de désaccord

Si l'employeur n'accepte pas la modification proposée, le salarié peut tenter une action en justice. Lorsque le certificat est incorrect, il a le droit d'en demander la rectification, au besoin par la voie judiciaire.

Dans ce cas, il décrira ou formulera lui-même le texte souhaité, en cherchant des preuves pour étayer sa demande de modification. Le juge pourra ainsi imposer le libellé exact du certificat de travail lors du jugement.

Pour les litiges relevant du droit du travail, les actions doivent être ouvertes auprès du tribunal ou de l'autorité de conciliation du domicile ou du siège de la partie attaquée ou auprès du tribunal du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle. On peut se renseigner sur les démarches à effectuer auprès d'une permanence juridique gratuite.

Vous trouverez d'autres fiches d'information sur des questions juridiques en lien avec le cancer sous www.liguecancer.ch/conseil-juridique.

Informations complémentaires, questions

- Ligne InfoCancer : 0800 11 88 11, helpline@liguecancer.ch
- www.liguecancer.ch/region
- Médias : media@liguecancer.ch

Impressum

Ligue suisse contre le cancer, Effingerstrasse 40, case postale, 3001 Berne, tél. 031 389 91 00
info@liguecancer.ch, www.liguecancer.ch

Cette feuille d'information est disponible en allemand, français et italien à l'adresse www.boutique.liguecancer.ch.

© 2020, Ligue suisse contre le cancer, Berne