

Quels leviers pour encadrer les absences et limiter les abus?

L'absentéisme, ce fléau dans les entreprises

Soyons clair·e·s : un manque de motivation ne constitue pas une incapacité de travail. Si une personne suit l'appel de la poudre sur les pistes, elle n'est en principe pas empêchée de travailler. Pour l'employeur·euse, les conséquences sont toutefois les mêmes : il doit organiser le travail et examiner s'il a une obligation de payer le salaire. Il est donc primordial de combattre les absences injustifiées et de les encadrer au mieux. Mais comment ?

Martina Guillod

Médecin de confiance

Si l'employeur·euse doute de la véracité du certificat médical, il peut obliger l'employé·e à consulter un médecin de confiance. Aucune base contractuelle ou réglementaire n'est nécessaire : le devoir de fidélité impose à l'employé·e de s'y rendre. Il n'existe pas de médecins de confiance « attitré·e·s » : l'employeur·euse peut choisir librement le/la médecin, qu'il/elle mandate et rémunère. Bien entendu, ce/cette dernier·ère est tenu·e au secret médical. Il/elle pourra toutefois confirmer ou infirmer l'incapacité de travail. Dans la pratique, il peut être préférable de choisir un·e médecin de confiance hors canton. À noter que la Société médicale de la Suisse romande (SMSR) se penche actuellement sur la mise en place d'un pool de médecins disposé·e·s à accepter ce type de mandats.

Jours de carence

Certaines conventions collectives de travail (CCT) prévoient un ou deux jours de carence. À certaines conditions, il est également possible d'en prévoir dans le contrat individuel de travail, même si cela reste très rare dans la pratique.

Durant le ou les jours de carence, la personne absente n'est payée ni par l'employeur·euse ni par l'assurance. Concrètement, elle subit une déduction de salaire ou doit rattraper les heures perdues. Cet instrument permet de lutter efficacement contre les absences de courte durée.

Certificat médical à partir du 1^{er} jour

Le Code des obligations (CO) ne précise pas à partir de quel jour un certificat médi-



cal doit être fourni en cas d'absence. Cette exigence doit être prévue dans le contrat de travail ou le règlement du personnel.

Même lorsque la règle générale prévoit la présentation d'un certificat à partir du 3^e ou du 4^e jour d'absence, l'employeur·euse peut en exiger un dès le premier jour dans des cas justifiés. Si cette mesure permet de limiter certaines absences injustifiées, elle contribue aussi à l'augmentation des coûts de la santé et à la surcharge des cabinets médicaux. Elle doit donc être utilisée avec retenue.

Certificat de complaisance

Un certificat de complaisance est un certificat dans lequel le/la médecin atteste délibérément une incapacité de travail inexistante. Ce comportement est pénalement répréhensible et expose le/la médecin à des sanctions disciplinaires de la part de la

FMH. Si l'employeur·euse pense avoir reçu un certificat de complaisance, il/elle peut contacter la commission de déontologie de la société de médecine du canton de Fribourg (MFÄF). Selon un rapport du Conseil fédéral paru en octobre 2025, les certificats de complaisance sont rares. En effet, il n'est pas question de certificat de complaisance si le/la médecin atteste une incapacité de travail qu'il/elle a effectivement constatée, aussi étonnante qu'elle puisse paraître à l'employeur·euse.

Conclusion

La tâche peut ressembler à un travail d'équilibriste : la relation avec l'employé·e, l'obligation de payer le salaire pour l'employeur·euse, ainsi que les coûts et la surcharge du système de santé sont en jeu. Une communication ouverte entre toutes les parties contribue à réussir cet exercice.