

# Incapacité de travail

Lignes directrices pour  
l'évaluation de l'incapacité  
de travail par suite  
d'accident ou de maladie

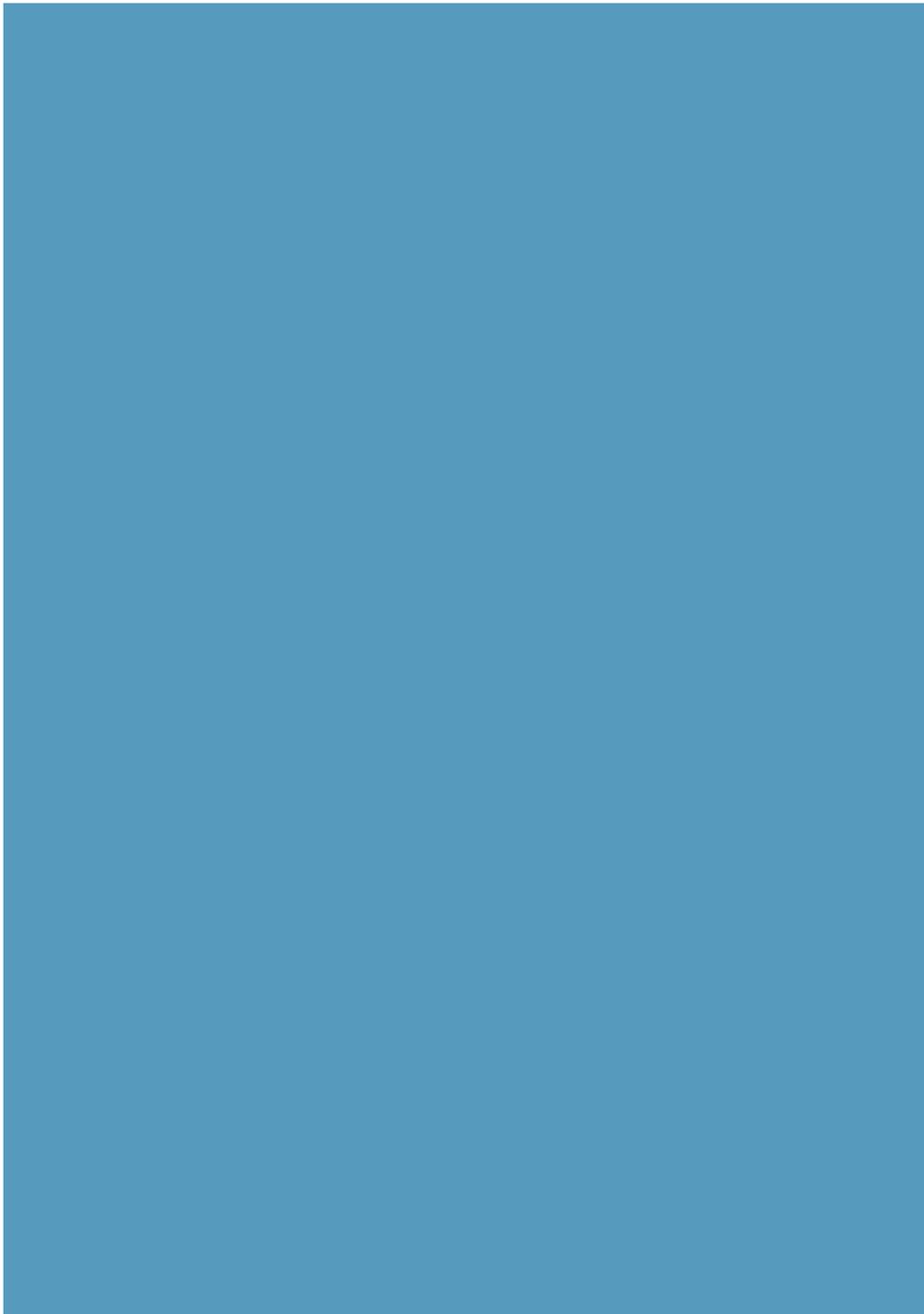


**Swiss Insurance Medicine**

Versicherungsmedizin Schweiz

Médecine d'assurance suisse

Medicina assicurativa svizzera



# Table des matières

<b>Principes</b>	<b>4</b>
Incapacité de travail	4
Evaluation	5
Poste de travail habituel	6
Incapacité d'exercer la profession	7
Incapacité de gain	7
<hr/>	
<b>Situations particulières</b>	<b>8</b>
Activité à temps partiel	8
Activité accessoire	8
Activité rémunérée à l'heure	8
Résiliation	8
Chômeurs	9
Etudiants	9
Femmes et hommes au foyer	10
Grossesse, maternité et période d'allaitement	10
Garde d'enfants malades et d'autres membres de la famille	10
Personnes actives en âge AVS	11
Invalidité	11
Détection précoce et intervention précoce	11
Mesures de réadaptation professionnelle	12
Service civil	12
Vacances	12
<hr/>	
<b>L'attestation d'incapacité de travail comme document juridique</b>	<b>13</b>
<hr/>	
<b>Formulaires</b>	<b>14</b>
<hr/>	
<b>Sources d'informations</b>	<b>14</b>
<hr/>	
<b>Services de renseignements</b>	<b>15</b>
<hr/>	

# Principes

## Incapacité de travail

L'incapacité de travail désigne l'incapacité totale ou partielle d'exercer son activité professionnelle ou un travail raisonnablement exigible dans le domaine d'activité en raison d'une atteinte à la santé physique, mentale ou psychique. L'activité professionnelle exercée jusqu'à présent ou une autre activité dans le domaine d'activité ne peut plus être exercée, ne peut être exercée que dans une moindre mesure ou ne peut être exercée qu'au risque d'aggraver l'état de santé ou de mettre en danger des tiers ou soi-même. Bien que l'incapacité de travail ne soit pas véritablement une notion médicale, elle est évaluée par des médecins ou des chiropraticiens.

Lors de l'évaluation de l'incapacité de travail, la limitation de l'activité professionnelle exercée jusqu'à présent est pertinente sur le plan légal. L'atteinte à la santé doit pouvoir être qualifiée de maladie, c'est-à-dire qu'elle doit avoir pour conséquence un traitement et (ou) une incapacité de travail partielle ou totale.

En revanche, les facteurs suivants n'ont pas valeur de maladie et ne justifient pas médicalement une absence du poste de travail par incapacité de travail:

- faiblesse constitutionnelle
- malaises occasionnels
- évolution naturelle (grossesse, vieillissement physiologique, réaction à un deuil, humeur dépressive passagère)
- manque de motivation
- environnement de travail stressant sans diagnostic psychiatrique
- insatisfaction professionnelle
- cures ou entraînement en tant que mesures préventives
- interventions esthétiques

Les facteurs suivants étrangers à la maladie, l'accident ou l'invalidité ne doivent pas être pris en considération lors de l'évaluation de l'incapacité de travail:

- situation économique
- situation sur le marché du travail
- facteurs socioculturels
- niveau d'instruction
- langue
- ethnie
- religion
- âge
- motivation
- chômage
- relations familiales
- exagération de symptômes

Lors de l'évaluation de l'incapacité de travail telle qu'elle est définie par le législateur, les facteurs de nature non médicale ne doivent pas être pris en considération, car de tels risques ne sont pas couverts par l'assurance-accidents, maladie ou invalidité.

Lors d'une incapacité de travail de longue durée dans la profession habituelle, en règle générale après plusieurs mois, une activité raisonnablement exigible peut être examinée dans une autre profession ou un autre domaine d'activité. Une activité est raisonnablement exigible si elle est adaptée à l'affection. Il s'agit en fait d'une capacité de travail résiduelle. Son évaluation comprend une appréciation de la performance fonctionnelle (que peut encore faire l'assuré?) et des limitations fonctionnelles (que ne peut plus faire l'assuré?). D'autre part, le médecin doit indiquer une éventuelle limitation horaire de l'activité pour raisons médicales.

## Evaluation

L'évaluation de la capacité de travail ou de l'incapacité de travail comprend deux composantes qui, dans un premier temps, doivent être évaluées séparément:

- composante de performance (solllicitation ou rendement)
- composante horaire (temps de présence au poste de travail)

Le degré de capacité ou d'incapacité de travail s'obtient en effectuant la moyenne des deux composantes. L'exemple suivant illustre le calcul:

Situation initiale  
• Atteintes à la santé  
• Poste de travail

Restriction de la performance en %

Restriction horaire en % de la journée de travail

Incapacité de travail en %

**Exemple: une personne peut être sollicitée à 50 % durant 50 % du temps de travail. Il en résulte une capacité de travail de 25 % (50 % de 50 %) ou une incapacité de travail de 75 % (100 % - 25 %).**

Si un médecin détermine une incapacité de travail partielle, il est tenu de l'expliciter: par exemple, une incapacité de travail de 50 % signifie-t-elle que le travail peut être exécuté durant toute la journée, mais avec un rendement de 50 % seulement ou qu'il ne peut être exécuté qu'à la demi-journée, mais avec un rendement normal?

En règle générale, le médecin détermine le degré d'incapacité de travail en pour cent. Si dans certains cas, le médecin n'est pas à même d'évaluer le pourcentage, il peut décrire le rendement et la restriction horaire au poste de travail. Dans ce cas, le gestionnaire du cas calcule les valeurs sur la base des données médicales.

Plus la durée de l'incapacité de travail ou d'absence au poste de travail est importante, moins les chances de réinsertion sont grandes. Dans l'optique de la réinsertion, la présence au poste de travail, à rendement réduit si nécessaire, est un atout. Une présence partielle au poste de travail, dans le cadre d'une incapacité de travail partielle, facilite la réinsertion. Un entretien entre l'assuré et l'employeur permet le plus souvent de trouver une solution pour la mise en place d'une activité professionnelle partielle.

## Poste de travail habituel

L'évaluation de l'incapacité de travail se fonde en principe sur la détermination des limitations fonctionnelles du salarié et le profil d'exigences du poste de travail. Si la capacité de travail peut être augmentée de manière significative ou complètement recouverte au moyen d'adaptations au sein de l'entreprise, cette solution est à privilégier (maintien au poste de travail). En revanche, si un retour à l'ancien poste de travail n'est plus possible, un changement au sein de l'entreprise voire un changement d'employeur doit être envisagé. Dans ce cas, la capacité de travail doit être évaluée sur la base du nouvel environnement professionnel considéré. Pour cette évaluation, peu importe qu'un tel nouveau poste de travail soit disponible ou non.

## Incapacité d'exercer la profession

La perte de l'aptitude à exercer l'ancienne profession ou l'activité habituelle doit être évaluée par le médecin. Elle correspond à une incapacité définitive d'exercer l'ancienne profession. Elle ne doit être prononcée que si elle s'est révélée clairement sur le plan médical et dans les faits. Dans ce cas, l'incapacité de travail doit être déterminée sur la base d'autres activités raisonnablement exigibles.

## Incapacité de gain

L'incapacité de gain doit être distinguée de l'incapacité de travail. Son évaluation n'incombe pas aux médecins, mais à des spécialistes en assurance. Il convient d'évaluer si un assuré peut recouvrer une capacité de gain et laquelle le cas échéant.

Les éléments suivants sont pris en considération lors de l'appréciation de l'incapacité de gain:

- atteinte à la santé et activités professionnelles raisonnablement exigibles = élément médical
- perte de la capacité de gain sur le marché du travail équilibré = élément économique
- lien de causalité entre l'atteinte à la santé et l'incapacité de gain
- exigibilité (du traitement et de la réinsertion)

# Situations particulières

## Activité à temps partiel

Pendant la période d'indemnités journalières, l'incapacité de travail doit être évaluée exclusivement pour un temps partiel. L'activité exercée jusqu'à la survenance du sinistre est déterminante. Du point de vue temporel et de la performance, les éventuelles restrictions doivent être formulées de manière à déterminer clairement le degré d'incapacité de travail à temps partiel (par ex. limitation horaire de 50 % pour un taux d'occupation de 80 %).

## Activité accessoire

Si plusieurs activités à temps partiel sont exercées, le médecin doit évaluer la capacité de travail pour chaque activité. Sur la base de ces évaluations, l'assureur procède à une appréciation globale. Si plusieurs répondants des coûts sont impliqués, les incapacités de travail doivent être évaluées isolément, conformément aux différentes conditions d'assurance.

## Activité rémunérée à l'heure

Le revenu selon un salaire horaire est souvent soumis à des fluctuations. Le médecin a pour tâche d'estimer le nombre d'heures de travail quotidiennes que l'assuré peut effectuer, ce qui simplifie le calcul de l'incapacité de travail par l'assureur. En règle générale, le revenu moyen des derniers mois est pris en considération pour le calcul du degré de l'incapacité de travail et de l'indemnité journalière.

## Résiliation

Selon le code des obligations, l'employeur ne peut pas résilier un contrat de travail, après le temps d'essai, pendant une incapacité de travail totale ou partielle par suite de maladie ou d'accident non imputables à la faute du salarié. Cette protection s'étend à 30 jours au cours de la première année de service, à 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et à 180 jours à partir de la sixième année de service. Ces dispositions légales ne peuvent pas être modifiées au détriment du salarié. Un licenciement donné dans une période de protection est nul. En revanche, après l'échéance de cette période, l'employeur peut résilier le contrat même si le salarié présente toujours une incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident.

## Chômeurs

Si l'assuré est au chômage, l'évaluation minutieuse de l'incapacité de travail est particulièrement importante. En effet, l'expérience montre que les chômeurs déclarés inaptes au travail sur une longue durée retrouvent difficilement un emploi. En outre, la survenance d'un sinistre ne prolonge pas le délai-cadre d'indemnisation de l'assurance-chômage. Il est aussi à noter que les chômeurs malades ou accidentés présentant une incapacité de travail totale perdent leur droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage au bout de 30 jours. Dans l'assurance-accidents des chômeurs dont la Suva est responsable, l'évaluation de l'incapacité de travail doit en règle générale se fonder sur les exigences de l'activité exercée en dernier lieu par la personne accidentée. Cette évaluation se fait en pour cent. Ce n'est qu'après six mois d'incapacité de travail que l'évaluation détermine les activités exigibles sur l'ensemble du marché du travail. Le médecin détermine à partir de quand le patient est à nouveau apte au travail dans le cadre de l'aptitude au placement. Un chômeur est apte au placement si sa capacité de travail est de 50 % au moins (ou si le degré de l'incapacité de travail est inférieur à 50 %).

Les chômeurs susceptibles d'exercer une activité adaptée à leur affection doivent s'inscrire auprès de la caisse de chômage ou de l'office régional de placement (ORP). En principe, les chômeurs qui ont déposé une demande de prestations auprès de l'AI sont aptes au placement. Si l'assuré est apte au placement uniquement dans le cadre d'une activité raisonnablement exigible et adaptée à l'affection, l'incapacité de travail doit être évaluée sur la base de cette activité

## Etudiants

Les étudiants sans activité accessoire ne disposent d'aucun revenu professionnel. En cas de maladie ou d'accident, il n'y a donc pas de perte de gain. Par conséquent, ils ne peuvent généralement pas s'assurer pour prétendre à des indemnités journalières en cas de maladie. En revanche, s'ils exercent une activité accessoire, ils sont assurés selon la loi sur l'assurance-accidents (contre les accidents professionnels et non professionnels s'ils travaillent au moins huit heures par semaine, uniquement contre les accidents professionnels sinon). Dans la pratique, la question de l'incapacité de travail se pose surtout pour les étudiants travailleurs, auxquels s'appliquent les définitions du temps partiel ou des activités accessoires. Dans le cadre de l'assurance militaire, le médecin chargé de l'appréciation doit aussi évaluer l'aptitude de l'assuré à suivre des études.

## Femmes et hommes au foyer

Les femmes et les hommes au foyer peuvent souscrire des assurances individuelles d'indemnités journalières pour couvrir les coûts supplémentaires résultant de la gestion du foyer. En cas de sinistre, certains assureurs demandent, à partir de sommes assurées élevées, la preuve des frais supplémentaires engendrés (par ex. aide de ménage). A ce titre, les constatations médicales peuvent aussi être importantes.

## Grossesse, maternité et période d'allaitement

Les prescriptions du droit du travail régissent la protection des femmes enceintes et des mères allaitantes. Il s'agit notamment de mesures de protection de la maternité au sein de l'entreprise, mais aussi de dispositions relatives au temps de travail durant l'allaitement. Par exemple, la durée de travail quotidienne maximale autorisée pour les femmes enceintes et allaitantes est de neuf heures. Une activité n'est admise qu'avec l'accord de la salariée. Une interdiction de licenciement s'applique jusqu'à 16 semaines après la naissance. A partir du huitième mois de grossesse, il est interdit de travailler entre 20 h 00 et 6 h 00. Une interdiction d'activité professionnelle s'applique durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Le temps d'allaitement sur le lieu de travail est considéré comme temps de travail jusqu'à 52 semaines après l'accouchement.

## Garde d'enfants malades et d'autres membres de la famille

Le droit du travail règle l'absence au poste de travail pour la garde d'enfants malades. Sur présentation d'un certificat médical, l'employeur doit accorder le temps nécessaire à la salariée ou au salarié pour garder son propre enfant malade, jusqu'à trois jours au plus. Pour les soins destinés à d'autres proches, il n'existe aucune obligation légale analogue pour l'employeur. Nombre de règlements d'entreprises et de conventions collectives de travail règlent les cas de garde de proches malades avec précision et souvent de manière plus généreuse que la loi. Le salarié est tenu de limiter au maximum une éventuelle absence liée à la garde. Dans ce but, il doit organiser une surveillance adaptée à l'enfant selon les circonstances. Le médecin qui soigne l'enfant délivre au père ou à la mère un certificat sur lequel figure la durée de la garde nécessaire. Il est interdit de déclarer malade à la charge des assurances sociales le parent qui s'occupe des soins.

## Personnes actives en âge AVS

Pour les personnes qui travaillent au-delà de l'âge de la retraite, il n'existe aucune disposition particulière relative à l'évaluation de l'incapacité de travail.

### Invalidité

L'invalidité est une notion juridique. Les médecins ne doivent jamais se prononcer sur la question de l'invalidité. Dans le domaine des assurances sociales, l'invalidité détermine le droit à des mesures de réadaptation, à une rente, à des moyens auxiliaires ou à une allocation pour impotent. Elle est définie dans la loi comme incapacité de gain totale ou partielle qui est présumée permanente ou de longue durée. Selon le droit suisse des assurances sociales, l'invalidité est une notion économique (et non médicale). Dans les assurances privées, l'invalidité n'est pas définie dans la loi, mais dans les conditions générales d'assurance (CGA) des différents assureurs privés.

### Détection précoce et intervention précoce

La détection précoce de personnes présentant une incapacité de travail vise à permettre la réinsertion dans le processus du travail grâce à des mesures appropriées afin d'éviter une incapacité de gain et une invalidité. Une telle situation à risque doit être communiquée à l'office AI compétent lorsqu'une personne a présenté une incapacité de travail ininterrompue de 30 jours au moins ou a été absente, pour des raisons de santé, de manière répétée sur des périodes de courte durée pendant une année. La communication écrite peut être accompagnée d'un certificat médical d'incapacité de travail. Les personnes et institutions suivantes sont habilitées à faire cette communication: l'assuré ou son représentant légal, les membres de la famille faisant ménage commun avec l'assuré, l'employeur, le médecin traitant et le chiropraticien, de même que l'assureur-maladie, l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie, l'assurance militaire, les institutions d'assurance privées, l'assureur-accidents, les institutions de prévoyance professionnelle, les organes d'exécution de l'assurance-chômage et des lois cantonales relatives à l'aide sociale.

Les mesures d'intervention précoce ont pour but de maintenir à leur poste de travail les assurés en incapacité de travail ou de permettre leur réinsertion à un nouveau poste au sein de la même entreprise ou ailleurs. Les offices AI compétents peuvent proposer ou ordonner les mesures suivantes: adaptation du poste de travail, cours de formation, placement, orientation professionnelle, mesures de réadaptation socioprofessionnelle (par ex. entraînement à l'endurance, entraînement progressif, réinsertion avec soutien sur le lieu de travail) ou mesures d'occupation.

## Mesures de réadaptation professionnelle

Les assurés qui présentent depuis six mois au moins une incapacité de travail de 50 % au moins ont droit à des mesures de réinsertion de l'assurance-invalidité.

Les assurés invalides ou menacés d'une invalidité ont droit à des mesures de réadaptation professionnelle pour autant que ces mesures soient nécessaires et de nature à rétablir, maintenir ou améliorer leur capacité de gain ou leur capacité d'accomplir leurs travaux habituels. Il suffit pour cela qu'une atteinte à la santé empêche la poursuite raisonnable de l'ancienne activité professionnelle ou entraîne une perte de revenu durable d'au moins 20 %.

Les mesures d'ordre professionnel de l'assurance-invalidité comprennent notamment l'orientation professionnelle, les mesures de formation ou de reclassement, le placement, le placement à l'essai et l'allocation d'initiation au travail.

## Service civil

Dans le cadre du service militaire, les médecins doivent éventuellement se prononcer sur la question de l'aptitude au service. En revanche, pour le service civil, c'est la capacité ou l'incapacité de travail qui est déterminante pour évaluer l'aptitude au service. La libération du service civil est prononcée lorsque la personne astreinte est atteinte d'une incapacité de travail vraisemblablement durable pour raisons médicales.

## Vacances

La couverture par les assurances sociales s'applique aussi lors de la survenance d'un sinistre durant les vacances. Pour les assureurs indemnités journalières en cas de maladie, des dispositions contractuelles particulières peuvent s'appliquer.

# L'attestation d'incapacité de travail comme document juridique

Les salariés demandent à leur médecin un certificat attestant leur incapacité de travail. Si un médecin anticipe un certificat, son exactitude est sérieusement mise en doute. De tels certificats dits de complaisance n'ont aucune valeur. Ils peuvent conduire selon les circonstances à des enquêtes de surveillance ou à une plainte pénale à l'encontre du médecin. Il convient d'éviter la pratique d'antidater si elle ne se fonde sur aucune constatation objective. Il est éventuellement possible de mentionner sur le certificat que le début de l'incapacité de travail se fonde uniquement sur les indications du patient. En règle générale, les certificats médicaux ne sont établis que pour le futur et une durée limitée.

Si le médecin et l'employeur se contactent, le médecin n'a pas à communiquer de diagnostic à l'employeur. Le médecin doit plutôt s'informer des exigences concrètes du poste de travail (description du poste de travail) afin de pouvoir déterminer d'un point de vue médical les activités exigibles voire les mesures de réadaptation, ou la capacité de travail pour un poste de travail spécifique. Si un patient donne à un médecin le mandat d'évaluer sa capacité de travail, le médecin est autorisé à se procurer les informations nécessaires à la réalisation de cette évaluation. D'autre part, l'employeur a le droit d'obtenir les informations nécessaires à l'examen de l'adaptation du poste de travail ou à la clarification de questions en lien avec le contrat de travail (faits, durée et degré de l'incapacité de travail, et s'il s'agit d'une maladie ou d'un accident).

Les faux certificats médicaux entraînent des sanctions pénales et déontologiques qui s'appliquent non seulement en cas d'actes intentionnels, mais aussi en cas d'exécution non consciencieuse du mandat (négligence). La falsification d'un certificat médical et (ou) son utilisation ultérieure (à des fins de tromperie) correspond à une falsification de documents et peut être sanctionnée. Un certificat médical antidaté est aussi susceptible de correspondre à l'infraction de falsification de documents.

# Formulaires

Les formulaires SIM pour les évaluations de l'incapacité de travail peuvent être téléchargés sur le site Internet de la Swiss Insurance Medicine SIM ([www.swiss-insurance-medicine.ch](http://www.swiss-insurance-medicine.ch)), à la rubrique «Connaissances spéciales et outils», thème «Incapacité de travail».

Les formulaires SIM et d'autres formulaires d'incapacité de travail sont également disponibles sur la plateforme Medforms ([www.medforms.ch](http://www.medforms.ch))

## Sources d'informations

Les brochures pour l'évaluation de l'incapacité de travail et l'activité exigible peuvent être téléchargées sur le site Internet de la Swiss Insurance Medicine SIM ([www.swiss-insurance-medicine.ch](http://www.swiss-insurance-medicine.ch)), à la rubrique «Connaissances spéciales et outils», thème «Incapacité de travail»:

- Incapacité de travail – Lignes directrices pour l'évaluation de l'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie (SIM, 4<sup>e</sup> édition, 2013)
- Guide pour l'évaluation de la capacité de travail par suite d'accident ou de maladie (SIM, 2<sup>e</sup> édition, 2013)

**Ces brochures peuvent aussi être obtenues sous forme imprimée auprès du secrétariat de la SIM, dans la limite des stocks disponibles:**

Administrative Office Swiss Insurance Medicine  
c/o Medworld AG  
Sennweidstrasse 46  
6312 Steinhausen  
Tél. +41 41 748 07 30  
[info@swiss-insurance-medicine.ch](mailto:info@swiss-insurance-medicine.ch)  
[www.swiss-insurance-medicine.ch](http://www.swiss-insurance-medicine.ch)

# Services de renseignements

Administrative Office Swiss Insurance Medicine  
c/o Medworld AG  
Sennweidstrasse 46  
6312 Steinhausen  
Tél. +41 41 748 07 30  
info@swiss-insurance-medicine.ch  
www.swiss-insurance-medicine.ch

Service de renseignements de la médecine des assurances Suva  
Suva  
Médecine des assurances  
Fluhmattstrasse 1  
6002 Lucerne  
Tél. 041 419 52 39 (8h00–17h00)  
www.suva.ch

Academy of Swiss Insurance Medicine (asim)  
Universitätsspital Basel  
Petersgraben 4  
4031 Bâle  
Tél. 061 265 55 68  
www.asim.unibas.ch

Office fédéral des assurances sociales OFAS  
Domaine Assurance-invalidité (AI)  
Effingerstrasse 20  
3003 Berne  
Tél. 031 322 90 99  
sekretariat.iv@bsv.admin.ch  
www.ofas.admin.ch

Publié par la Swiss Insurance Medicine SIM.  
Quatrième édition remaniée, février 2013.

ISBN 978-3-033-01080-2

**Référence**

2966.f

Edition juin 2013