



COLLÈGE DES MÉDECINS  
DU QUÉBEC

*Une médecine de qualité  
au service du public*

## **TITRE : Les certificats médicaux en cas d'arrêt de travail : en quoi consistent-ils?**

De façon générale, l'employeur qui exige un billet médical doit démontrer que cette information lui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire démontrer que l'intérêt légitime de l'entreprise a préséance sur les droits accordés au salarié par la *Charte québécoise des droits et libertés*. Le principe est à l'effet de considérer que l'état de santé d'un individu est partie intégrante de sa vie privée, élément protégé par les chartes et par l'ensemble des lois à caractère social.

Aussi, il y a lieu de distinguer l'absence de **courte durée** (quelques jours) de l'absence de **longue durée** (plus de quelques semaines) de l'employé.

En plus d'être lisibles, ces certificats devraient répondre à des normes minimales quant à leur tenue, et contenir au moins les éléments suivants :

- la date d'émission du certificat;
- les nom, prénom et adresse du patient;
- les informations nécessaires à l'employeur, aux fins de l'exécution du contrat de travail (à titre d'exemple, absentéisme fréquent, absence de longue durée, etc.);
- la date du début et, si possible, de la fin de l'invalidité;
- le type d'invalidité;
- la signature du médecin et l'adresse de son cabinet de consultation.

Voir également les articles 20, 67, 68, 84, 85 et 97 du *Code de déontologie des médecins* qui régissent les obligations déontologiques du médecin à cet égard.

Il est mentionné à l'article 67 du Code que le médecin, agissant pour le compte d'un patient ou d'un tiers comme expert ou évaluateur, doit limiter la communication au tiers aux seuls commentaires, informations ou interprétations nécessaires pour répondre aux questions soulevées par l'évaluation ou l'expertise demandée.

Il est toutefois à noter que, lorsque l'employeur agit à titre d'assureur, ce dernier a droit de requérir les informations pertinentes lui permettant de déterminer s'il indemnise ou non son employé pour son absence.

**Sources :** *Développements récents en droit du travail*, (2002), Barreau du Québec, Service de la formation permanente, volume 171, Cowansville, Éd. Yvon Blais, p. 63-134

*Le respect de la vie privée dans l'entreprise de l'affirmation à l'exercice d'un droit*, Les journées Maximilien-Caron 1995, Les éditions Thémis, p. 21-39.

*Code de déontologie des médecins*, art. 20, 67, 68, 84, 85, et 97.

2015-01-07 (mise à jour : 2017-07-17)

Ressource CMQ : Direction des enquêtes (poste 4787)

### **Note légale**

Cette fiche présente le contexte général dans lequel les éléments de réponse fournis peuvent s'appliquer mais ne constitue pas un avis médical ou juridique. Chaque situation particulière peut présenter des aspects spécifiques pouvant influencer sur la conduite du médecin. Toute personne qui se pose des questions relativement à des sujets reliés directement ou indirectement à la présente fiche devrait communiquer avec le Collège au numéro mentionné.