

3. Rémunération garantie

Une fois toutes les formalités remplies, l'employeur verse au travailleur sa rémunération pleine ou partielle durant maximum 30 jours (14 jours pour les ouvriers), sauf quand :

- l'employé se trouve en période d'essai et qu'il n'a pas encore 1 mois d'ancienneté ;
- l'ouvrier ne compte pas encore un mois d'ancienneté ;
- le travailleur est victime d'un accident survenu à cause et durant certaines manifestations sportives ;
- le travailleur a commis une faute grave (ex. bagarre, ivresse au volant).

4. Obligations envers la mutualité

Au-delà de la période de rémunération garantie, c'est la mutualité qui intervient, tant que vous n'êtes pas guéri. C'est aussi le cas, si vous avez trop peu d'ancienneté que pour bénéficier de la rémunération garantie. Pour de plus amples renseignements, adressez-vous à votre mutualité.

Pour vous assurer le paiement par la mutualité de vos indemnités de maladie, il faut remplir certaines obligations.

Le travailleur doit, dans les deux jours qui suivent le début de l'incapacité, remettre un certificat à la mutualité. Le formulaire ad hoc est disponible auprès de votre mutualité et doit être complété par votre médecin traitant.

Ce délai de 2 jours peut être porté à 14 jours pour les ouvriers et 28 jours pour les employés liés par un contrat de travail au début de la période d'incapacité, pour autant qu'ils aient droit à la rémunération garantie.

En cas de rechute, le délai de 14 jours ou 28 jours continue à courir, pour autant qu'il n'ait pas été épuisé.

Dans les situations suivantes, vous êtes dispensé d'avertir la mutualité :

- séjour à l'hôpital (il faut avertir votre mutuelle si votre période d'incapacité perdure au-delà de l'hospitalisation et que le délai pour informer la mutualité est écoulé) ;
- incapacité de travail à la suite d'un accident du travail ;
- congé de maternité.

En cas d'information tardive, vous perdrez 10 % du montant journalier de vos indemnités de maladie pour la période concernée par le retard.

Malade ? Que faire ?



Le travailleur qui n'est pas en état d'effectuer son travail à cause d'une maladie ou d'un accident survenu dans sa vie privée (c'est-à-dire à l'exclusion de maladies professionnelles ou des accidents du travail) peut bénéficier durant une certaine période du salaire garanti payé par l'employeur.

Si l'incapacité persiste, la mutualité interviendra pour le paiement d'indemnités de maladie.

Il faut remplir un certain nombre d'obligations pour avoir droit aux diverses indemnisations.

1. Obligations à l'encontre de l'employeur

---> Avertir l'employeur

En cas d'incapacité de travail, vous devez toujours prévenir immédiatement votre employeur (par téléphone, un membre de la famille ou un collègue, ...). Cette démarche est obligatoire, même si elle ne figure pas au règlement de travail ni dans une CCT.

Que signifie « immédiatement » ? Il s'agit d'informer l'employeur dans les plus brefs délais. Concrètement, il vaut mieux informer l'employeur dès le début de la journée de travail ou dans le courant du premier jour ouvrable que vous ne pouvez pas pres-ter. Par acquis de conscience, vérifiez au règlement de travail qu'il ne prévoit aucune disposition particulière.

Il n'en reste pas moins que l'employeur doit tenir compte des circonstances particulières qui empêchent le travailleur de l'avertir immédiatement (admission à l'hôpital sans que la famille ne soit au courant).

---> Attestation d'incapacité

Le travailleur doit non seulement signaler à l'employeur qu'il n'est pas apte à travailler, mais il doit aussi le prouver. A cette fin, il présentera généralement un certificat médical.

Le certificat reprend le nom du travailleur ainsi que les données du médecin traitant et la cause de l'incapacité (maladie, accident, hospitalisation), la durée supposée. Par ailleurs le certificat mentionne si le travailleur peut sortir ou non et, en cas de rechute, s'il s'agit de la même affection.

Ce n'est que si le règlement de travail de l'entreprise qui vous occupe ou une CCT le prévoit que vous êtes obligé de fournir un certificat médical. Dans les autres cas, l'employeur doit chaque fois en faire la demande.

Si le certificat médical est obligatoire, le règlement de travail ou la CCT précise aussi le délai dans lequel il doit être transmis (par un membre de la famille, un ami, ...) ou envoyé à l'entre-prise. Si tel n'est pas le cas, le délai est de 2 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours

fériés) à compter du jour où la maladie s'est déclarée ou du jour où l'employeur a demandé le certificat.

En remettant son certificat en retard, le travailleur court le risque de perdre son droit au salaire garanti pour les jours qui précèdent la remise.

---> Prolongation de la maladie

Si l'incapacité se prolonge au-delà du délai mentionné sur le certificat médical, les mêmes obligations qu'au début de l'absence sont de rigueur: avertir l'employeur de la prolongation, présenter un nouveau certificat médical.

2. Contrôle par l'employeur

L'employeur a le droit de faire vérifier l'incapacité de travail, à ses propres frais, durant toute la période de l'inaptitude.

Pour ce faire, il aura appel au médecin de son choix. Il ne peut cependant s'agir du conseiller en prévention – médecin du travail de l'entreprise. Le travailleur ne peut refuser le contrôle. Si le certificat délivré par le médecin traitant autorise la sortie, le médecin-contrôle peut convoquer le travailleur à un moment donné en son cabinet. Il arrive aussi que la convention de tra-vail ou le règlement de travail vous impose de vous présenter spontanément chez le médecin-contrôle.

Si le certificat médical précise que vous ne pouvez quitter le domicile, le médecin-contrôle doit se présenter chez vous. Si vous résidez temporairement ailleurs (ex. chez un parent), vous devez le signaler à votre employeur. La visite du médecin-con-trôle peut se faire à l'improviste. Elle doit toutefois avoir lieu à une heure raisonnable. Elle peut éventuellement se produire le samedi, dimanche ou un jour férié.

---> Refus du travailleur

On parle de refus de contrôle lorsque le travailleur ne se rend pas chez le médecin-contrôle, alors que le règlement de travail l'exige ou lorsque le travailleur refuse de laisser entrer le médecin ou de se faire examiner. Le refus est aussi patent si

vous ne donnez pas suite à la convocation du médecin-contrôle ou si vous résidez ailleurs qu'à votre domicile normal et n'en avez pas averti votre employeur.

Des problèmes peuvent survenir si, par exemple, le travailleur est effectivement chez lui mais qu'il n'entend pas la sonnette ou s'il se trouve chez son médecin traitant au moment où le médecin-contrôle se présente à sa porte.

En cas de discussion, contactez votre secrétariat CGSLB.

Si vous refusez le contrôle, l'employeur a le droit de retenir la rémunération garantie, même pour toute la période d'incapa-cité. Autre solution possible: le licenciement pour motif grave. C'est au juge qu'il appartient de décider si le refus constitue un manquement suffisamment grave que pour rendre toute pour-suite des relations professionnelles immédiatement impossible. Tout litige relatif au refus de contrôle peut être soumis aux juridictions du travail. La charge de la preuve revient toujours à l'employeur.

---> Désaccord entre médecin traitant et médecin-contrôle

Les deux certificats sont mis sur pied d'égalité. Les parties peuvent entamer une procédure d'arbitrage. La désignation du médecin-arbitre doit avoir lieu dans les deux jours qui suivent la communication de ses conclusions par le médecin-contrôle. Si le médecin traitant et le médecin-contrôle ne parviennent pas à s'accorder sur la désignation d'un troisième médecin arbitre, celui-ci sera choisi parmi la liste tenue auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail. L'arbitre dispose de trois jours pour régler le litige. Ses conclusions sont définitives pour les deux parties. C'est la partie perdante qui supportera les coûts de cet examen.

Une procédure en référé devant le tribunal du travail reste possible. Pour ce faire, prenez contact avec votre secrétariat CGSLB.