



3. Rémunération garantie

Si le travailleur a rempli toutes les formalités susmentionnées, il a généralement droit au salaire garanti.

Une exception à cette règle concerne les travailleurs embauchés pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail clairement défini dont l'exécution nécessite normalement un emploi de moins de 3 mois, qui sont employés de manière continue pendant moins d'un mois et les ouvriers qui sont employés de manière continue pendant moins d'un mois. Ils doivent immédiatement s'adresser à leur mutuelle.

Le calcul du salaire garanti est différent pour les ouvriers et les employés. Dans tous les cas, l'employeur n'est pas redevable au travailleur de la rémunération garantie :

- si l'incapacité de travail découle d'une faute grave commise par le travailleur ;
- ou si l'accident résulte d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou d'une exhibition sportive pour laquelle l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour laquelle les participants perçoivent une rémunération, sous quelque forme que ce soit.

4. Obligations envers la mutuelle

Si, après la période de salaire garanti, le travailleur est toujours inapte au travail ou s'il n'a pas droit au salaire garanti, il convient de demander une indemnité de maladie à la mutuelle.

Le travailleur doit envoyer ou remettre un certificat médical d'incapacité de travail au médecin-conseil de la mutuelle au plus tard le 7^e jour à compter du premier jour après le début de l'incapacité de travail. Le formulaire ad hoc est disponible auprès de votre mutuelle et doit être complété par votre médecin traitant.

Ce délai 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. Ces délais débutent le premier jour de l'incapacité.

En cas de prolongation ou de rechute, le certificat médical doit également être remis ou envoyé au plus tard le 7^e jour à compter du premier jour après la prolongation ou la rechute. Toutefois, le délai prolongé de 14 ou 28 jours à compter du premier jour d'incapacité de travail est maintenu dans la mesure où il n'était pas encore expiré au moment de la prolongation ou de la rechute.

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

- séjour à l'hôpital (il faut avertir votre mutuelle si l'incapacité de travail se poursuit après le séjour à l'hôpital, les délais ci-dessus dans lesquels un certificat médical doit être envoyé ou remis sont prolongés du nombre de jours d'hospitalisation) ;
- incapacité de travail à la suite d'un accident du travail.

En cas de notification tardive, vous perdrez 10 % du montant journalier de vos indemnités de maladie à partir du premier jour de paiement par la mutuelle jusqu'au jour de la déclaration effective.



PLUS DE RENSEIGNEMENTS ?
Vous trouverez les données
de nos secrétariats locaux sur
www.cgsלב.be

Malade ? Que faire ?



DÉSACCORD ENTRE MÉDECIN TRAITANT ET MÉDECIN-CONTRÔLE

Les constatations du médecin-contrôle n'annulent pas le certificat médical du médecin traitant. Les deux certificats sont mis sur pied d'égalité.

Autant l'employeur que le travailleur ont la possibilité d'entamer une procédure d'arbitrage. Si cela n'existe pas au niveau sectoriel, la procédure se déroule comme suit :

- La désignation du médecin-arbitre doit avoir lieu dans les deux jours ouvrables 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 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 ouvrables suivant sa désignation pour procéder à l'examen médical et informer le médecin traitant et le médecin-contrôle de sa décision. Son jugement est définitif et lie les parties.
- C'est la partie perdante qui supportera les coûts de la procédure d'arbitrage et les frais de déplacement.

L'employeur et le travailleur ont aussi la possibilité d'opter pour une procédure juridique, au lieu d'une procédure d'arbitrage. Dans ce cas, le tribunal désignera un expert pour se prononcer sur le bien-fondé de l'(in)éligibilité. Comme les frais d'un tel expert peuvent être élevés et que ces frais (ainsi que les frais de justice) seront supportés par la partie perdante, nous recommandons d'opter pour la procédure d'arbitrage.

Le travailleur qui n'est pas en état d'effectuer son travail à cause d'une maladie ou d'un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail) a, pendant une période définie, le droit au salaire garanti payé par l'employeur. Si l'incapacité persiste, la mutualité interviendra pour le paiement d'indemnités de maladie ou d'invalidité. Il faut remplir un certain nombre d'obligations pour avoir droit aux diverses indemnités.



Quand le contrôle a-t-il lieu ? Le contrôle doit avoir lieu à un moment acceptable de la journée mais pas obligatoire qu'il ait lieu pendant les heures normales de travail du travailleur. Il est donc également possible que le contrôle ait lieu un samedi, dimanche, ou un jour férié.

Une CCT conclue, soit au sein du secteur, soit au niveau de l'entreprise ou le règlement de travail, peut déterminer une période de la journée pendant laquelle le travailleur se tient à la disposition pour un contrôle par le médecin contrôleur. Cette période de la journée ne peut dépasser 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures.

1. Obligations envers l'employeur

AVERTIR IMMÉDIATEMENT L'EMPLOYEUR

En cas d'incapacité de travail, vous devez toujours prévenir immédiatement votre employeur.

Que signifie « immédiatement » ? Il s'agit d'informer l'employeur dès que c'est possible et de préférence dès le début de la journée de travail. Vérifiez également votre règlement de travail car le délai dans lequel vous devez avertir votre employeur y est parfois explicitement mentionné.

Comment faut-il informer l'employeur ? La législation ne précise pas de quelle manière l'avertissement doit se faire. Nous vous conseillons de le faire par mail, sms, WhatsApp, ... En cas de contestation, c'est au travailleur d'apporter la preuve qu'il a averti dans les temps.

Si le travailleur n'en informe pas son employeur ou le fait tardivement, l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours précédant l'avertissement, sauf si le travailleur peut prouver qu'il s'agissait d'une situation de force majeure (par exemple, une hospitalisation soudaine, un coma, etc.).

REMETTRE UN CERTIFICAT MÉDICAL

Contrairement à l'obligation de prévenir, la remise d'un certificat médical n'est pas légalement obligatoire. Il ne faut produire un certificat médical que si une CCT ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut, à la demande de l'employeur.

Sauf en cas de force majeure, le certificat médical doit être envoyé ou remis à l'employeur dans les deux jours ouvrables à partir du 1er jour d'incapacité ou du jour de réception de la demande de l'employeur, sauf si un autre délai est prévu par la CCT ou le règlement de travail. Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés.

C'est au travailleur d'apporter la preuve qu'il a remis son certificat médical à temps. Si le certificat médical n'a pas été remis ou a été présenté en dehors du délai prescrit, le droit à la rémunération garantie peut être refusé pour les jours d'incapacité précédant le jour de la présentation du certificat.

Depuis le 28 novembre 2022, le travailleur malade n'est plus obligé de produire un certificat médical trois fois par année civile pour le premier jour d'une incapacité de travail. Cette dispense s'applique aussi bien à une incapacité de travail d'un jour qu'au premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue. Le travailleur doit toujours avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail! De plus, si, pendant cette journée d'absence, le travailleur séjourne à une autre adresse que sa résidence habituelle connue de l'employeur, il doit communiquer immédiatement à l'employeur l'adresse à laquelle il séjournera, en vue de la visite éventuelle du médecin contrôleur.

Pour les entreprises employant moins de 50 travailleurs, il est toutefois possible de déroger à cette règle par le biais d'une CCT ou d'un règlement de travail.

Depuis le 1er janvier 2024 le travailleur qui tombe malade durant une période de congés annuels a le droit de prendre plus tard les jours de vacances qui coïncident avec l'incapacité de travail. Le cas échéant, le travailleur doit immédiatement informer l'employeur de son lieu de résidence s'il ne séjourne pas à son domicile habituel et il doit lui transmettre un certificat médical à l'employeur dans le délai normal valable dans l'entreprise. La dispense de certificat ne s'applique pas dans ce cas-ci. Si le travailleur souhaite utiliser ses jours de congé à l'issue de la période de maladie, il doit en demander l'autorisation à l'employeur au moment où il remet le certificat médical.

PROLONGATION DE LA MALADIE

L'employeur doit être informé immédiatement de la prolongation de l'incapacité de travail. L'interprétation du terme « immédiatement », ainsi que la manière dont la notification doit être faite et la sanction qui peut être appliquée en cas de notification tardive sont identiques à celles de la notification initiale de l'incapacité de travail. Si nécessaire, un nouveau certificat médical devra également être fourni.

2. Contrôle par l'employeur

L'employeur a le droit de faire contrôler l'incapacité de travail, à ses propres frais, tout au long de la période d'incapacité de travail et donc également hors de la période de rémunération garantie. Le travailleur ne peut refuser le contrôle. L'employeur peut faire appel au médecin de son choix. Il ne peut cependant s'agir du conseiller en prévention – médecin du travail de l'entreprise.

Où se fait le contrôle ? Si le certificat médical précise que vous ne pouvez quitter le domicile, le contrôle doit se faire chez vous. Les travailleurs qui peuvent se déplacer doivent se présenter chez le médecin contrôleur soit à la requête de l'employeur ou du médecin contrôleur, soit spontanément sans attendre de convocation, si leur contrat de travail ou le règlement de travail le stipule. Les frais de déplacement du travailleur pour ce contrôle sont totalement à charge de l'employeur.

Si vous résidez temporairement ailleurs, vous devez le signaler à votre employeur pour ne pas rater un contrôle.

LE TRAVAILLEUR REFUSE LE CONTRÔLE

On parle de refus de contrôle :

- lorsque le travailleur ne se rend pas chez le médecin contrôleur alors que le règlement de travail l'exige ;
- lorsque le travailleur refuse de laisser entrer le médecin ;
- lorsqu'il refuse de se faire examiner ;
- lorsqu'il ne donne pas suite à la convocation du médecin contrôleur ;
- si vous avez quitté votre domicile alors que votre certificat médical ne vous l'autorise pas ou si vous résidez ailleurs qu'à votre domicile normal et n'en avez pas averti votre employeur.

Si le travailleur peut fournir la preuve d'un motif légitime, par exemple, s'il a un rendez-vous chez son médecin traitant à ce moment précis, s'il se rend à la pharmacie pour un médicament urgent, s'il est hospitalisé, ... alors il n'y a pas de refus de contrôle.

Si vous refusez le contrôle, l'employeur a le droit de refuser de vous payer la rémunération garantie, pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour du contrôle. En outre, le fait de se soustraire de manière répétée à un contrôle, sans motif légitime, peut conduire à un licenciement pour motif grave.

Vous êtes accusé d'un refus de contrôle ? Si oui, contactez toujours votre secrétariat CGSLB. Nous étudierons la situation, nous vous conseillerons et, si nécessaire, nous interviendrons auprès de votre employeur.