

3 Rémunération garantie

Une fois toutes les formalités remplies, le travailleur peut prétendre à la rémunération garantie à charge de l'employeur.

La réglementation diffère selon que le travailleur malade a un contrat d'ouvrier ou d'employé. 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 mutualité

Au-delà de la période de rémunération garantie, c'est la mutualité qui intervient, tant que vous n'êtes pas guéri. Les ouvriers et les employés sous contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de moins de 3 mois n'ont droit à la rémunération garantie que s'ils comptent au moins 1 mois d'ancienneté. Sinon, il faut s'adresser à la mutualité pour toucher les indemnités de maladie.

- Pour assurer le paiement par la mutualité des indemnités de maladie, 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.

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



Plus de renseignements ?
Vous trouverez les données
de nos secrétariats locaux
sur www.cgslb.be



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, 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. 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).

Remettre un certificat médical

Le travailleur doit aussi prouver qu'il n'est pas apte à travailler. À cette fin, il présentera généralement un certificat médical.

- La remise d'un certificat médical est obligatoire si le règlement de travail de l'entreprise qui vous occupe ou une CCT le prévoit. 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'entreprise.
- 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.

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 fera 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.
- La visite du médecin-contrôle 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.
- Le contrôle peut se faire au domicile du travailleur ou à un autre endroit. 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-contrôle soit à la requête de l'employeur ou du médecin-contrôle, si leur contrat de travail ou le règlement de travail le stipule. 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 de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur. Si vous résidez temporairement ailleurs (ex. chez un parent), vous devez le signaler à votre employeur.

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 refuser de vous payer la rémunération garantie, pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour du contrôle. 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 poursuite des relations professionnelles immédiatement impossible.

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. Autre option: une procédure juridique. Le juge désigne alors un expert. Les frais d'expertise peuvent vite atteindre des montants très élevés, c'est pourquoi il est conseillé de choisir l'expertise à l'amiable plutôt que l'expertise judiciaire.