

Notre boulot défend le vôtre



FICHE INFO

Attention. Suite aux décisions prises récemment dans le cadre du statut commun du travailleur, certaines dispositions seront modifiées à partir du 1^{er} janvier 2014. Elles portent essentiellement sur le jour de carence.

Que faire en cas de maladie ?

Cette fiche donne les renseignements et les conseils de base lorsque, pour des raisons de santé, vous n'êtes plus en mesure de prester votre travail. Outre la maladie proprement dite, cette fiche traite aussi des accidents de la vie privée et de l'hospitalisation.

Avertir votre employeur

Si vous ne pouvez vous présenter au travail pour des raisons de santé, vous êtes tenu d'en avertir immédiatement votre employeur, en utilisant les moyens qui sont normalement à votre disposition: téléphone, fax, message transmis par un collègue ou un membre de votre famille, etc.

Certificat médical ?

Si votre employeur le demande, vous devez justifier votre incapacité de travail par un certificat médical signé par un médecin. Ce certificat peut uniquement préciser :

- ◇ La durée prévue de votre incapacité.
- ◇ Si les sorties vous sont autorisées.
- ◇ Si vous tombez malade peu après une autre période de maladie, s'il s'agit d'une rechute ou d'une nouvelle maladie.

Toutes les autres mentions, en particulier le diagnostic ou le traitement prescrit, sont couvertes par le secret médical.

Dans la majorité des entreprises, un certificat médical est de toute façon exigé par une clause du contrat de travail, par le règlement de travail, ou par une convention collective. Vous devez appliquer ce qui est prescrit dans ce cadre.

Vous devez appliquer notamment ce qui est prévu quant au délai dans lequel le certificat doit être envoyé. Si rien n'est prévu, le certificat doit être envoyé dans les deux jours ouvrables du début de la maladie.

Si le certificat n'est pas envoyé dans le délai prescrit, l'employeur peut refuser le salaire garanti (voir ci-dessous) pour les jours non couverts. De plus, dans certaines circonstances, le tribunal du travail pourrait considérer que le non-respect de vos obligations constitue un motif grave de licenciement.

Contrôle par l'employeur

La question du contrôle de la maladie par l'employeur est très délicate. D'une part, comme l'incapacité de travail est attestée par un médecin choisi par le travailleur, la loi a voulu prémunir l'employeur contre les certificats de complaisance. D'autre part, on se trouve dans le domaine du secret médical et du droit à la vie privée. La loi prévoit certaines garanties pour que le contrôle s'effectue dans de bonnes conditions, et ces garanties ont encore été renforcées récemment.

Nous rappelons que cette fiche se borne à donner quelques indications de base. En cas de litige, notamment si vous estimez être victime d'abus ou de comportements inadéquats de la part du médecin contrôleur, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le service juridique de votre fédération.

L'employeur a le droit de faire contrôler votre incapacité de travail par un médecin désigné par lui. Il doit s'agir d'un médecin reconnu à cette fin par le ministère de l'emploi. Les frais de ce contrôle incombent à l'employeur. Si le médecin contrôleur se présente chez vous, vous êtes tenu de le laisser vous examiner. Si le médecin ne vous trouve pas chez vous, il laisse habituellement une carte vous invitant à le recontacter. Les tribunaux considèrent en général que vous avez une certaine obligation d'être disponible pour ce contrôle. Ils n'admettent pas facilement les excuses du type : « je n'ai pas trouvé le papier dans ma boîte aux lettres », « j'étais dans mon bain au moment où le médecin a sonné », etc... Si le médecin vous invite à se présenter chez lui, vous êtes obligé de le faire, sauf si votre médecin estime que vous n'êtes pas en mesure de vous déplacer. Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur. Le médecin contrôleur vérifie uniquement si vous êtes bien en incapacité de travail. En aucun cas, il ne peut émettre un avis sur le traitement que vous a prescrit votre médecin traitant. Il est lui-même soumis au secret médical vis à vis de l'employeur, notamment quant au diagnostic de votre maladie.

Si le médecin contrôleur estime que vous n'êtes pas en incapacité de travail, nous vous conseillons de commencer par prendre contact avec votre propre médecin traitant. Si celui-ci a bien fait son travail, il est fort possible qu'il parvienne à convaincre le médecin contrôleur de changer sa position. Si cette démarche échoue, la loi prévoit une procédure d'arbitrage. Renseignez-vous à ce sujet auprès de la CSC.

Salaire garanti

Les premiers jours d'incapacité de travail sont couverts par un salaire garanti à charge de votre employeur. Si vous êtes employé, vous avez, en règle générale, droit à un mois de salaire garanti. Si vous êtes ouvrier, vous avez en principe droit à :

- ◇ Une semaine de salaire garanti.
- ◇ Une semaine supplémentaire durant laquelle votre employeur vous paie une indemnité équivalent, en pratique, à votre salaire net.
- ◇ Une indemnité complémentaire à celle de la mutuelle, pendant le reste du mois, qui vous garantit le maintien de votre salaire net.

Des règles particulières s'appliquent, notamment :

- ◇ Si vous êtes lié par un contrat à durée déterminée de moins de trois mois.
- ◇ Si vous êtes dans la période d'essai de votre contrat de travail.
- ◇ S'il s'agit d'une rechute, c'est-à-dire si vous retombez malade après avoir repris le travail pendant moins de deux semaines après une période précédente de maladie.
- ◇ Si, étant ouvrier, votre maladie dure moins de deux semaines.

Si vous vous trouvez dans une de ces situations, demandez conseil à votre délégué syndical, au centre de services de la CSC.

L'employeur peut vous refuser le salaire garanti :

- ◇ Pour les périodes non couvertes par un certificat médical, si vous étiez tenu de produire un certificat (voir ci-dessus).
- ◇ Pour les périodes non reconnues par son médecin contrôleur (voir ci-dessus).

Votre incapacité prend fin

Lorsque vous vous estimez apte à reprendre le travail, vous vous présentez normalement à votre travail. Votre employeur n'a pas le droit de soumettre votre reprise du travail à des conditions, par exemple exiger de vous un certificat de guérison.

Toutefois, si vous occupez un « poste à risque » au sens de la réglementation sur la protection du travail (par exemple si vous devez conduire des machines ou des véhicules, si vous êtes en contact avec des denrées alimentaires, etc...), il peut vous soumettre à un examen de reprise du travail chez le médecin du travail.

Obtenir les indemnités d'assurance-maladie

Pour obtenir des indemnités d'assurance-maladie, vous devez en principe envoyer un certificat médical au médecin-conseil de votre mutuelle. Cette formalité est superflue en cas d'hospitalisation : la preuve de l'hospitalisation établit que vous étiez bien en incapacité de travail. Par contre, elle s'applique pour les périodes de convalescence, faisant suite à l'hospitalisation, durant lesquelles vous étiez chez vous ou dans une maison de repos et de soins.

Contrairement au certificat à rentrer auprès de l'employeur, le certificat destiné à la mutuelle précise les éléments du diagnostic. C'est ce qui explique qu'il est envoyé sous enveloppe fermée à l'adresse du médecin conseil, et non simplement remis aux services administratifs de la mutuelle. Votre mutuelle vous remettra le modèle de certificat requis. Le certificat doit être envoyé par la poste ou remis directement au médecin conseil contre accusé de réception.

En principe, l'envoi ou la remise du certificat doit se faire au plus tard le deuxième jour qui suit le début de l'incapacité. Par exemple, si vous tombez malade un lundi, le certificat doit être envoyé ou remis au plus tard le mercredi. Si vous tombez malade un samedi, il doit être envoyé au plus tard le lundi. Le cachet de la poste fait foi du jour de l'envoi. Si la période de maladie fait suite à une hospitalisation le délai de deux jours prend cours à la fin de cette période.

Il est évidemment inutile de demander des indemnités de mutuelle si vous bénéficiez d'un salaire garanti à charge de votre employeur. La réglementation prévoit donc que si vous êtes ouvrier, le délai d'introduction du certificat est prolongé jusqu'au 14^{ème} jour à dater du début de l'incapacité. Si vous êtes employé, le délai est prolongé jusqu'au 28^{ème} jour.

Si le certificat est envoyé trop tard, les indemnités ne sont accordées au taux normal qu'à partir du premier jour ouvrable qui suit l'envoi du certificat ou sa remise au médecin conseil. Pour les journées qui précèdent, les indemnités sont réduites de 10%. Cette pénalisation ne peut être levée par la mutuelle que dans certains cas dignes d'intérêt.

Païement des indemnités

A la réception de votre certificat, la mutuelle vous enverra une feuille de renseignement à compléter par votre employeur. Ce document contient les données nécessaires au calcul des indemnités.

Les indemnités d'assurance-maladie sont égales à 55% de votre salaire brut (dans les limites d'un plafond) –60% si vous vivez seul ou avez des personnes à votre charge. Si votre maladie se prolonge plus d'un an, la mutuelle soumettra votre dossier à l'INAMI pour, le cas échéant, vous octroyer des indemnités d'invalidité.

Les indemnités d'assurance-maladie ne font pas l'objet d'un précompte. Elles sont pourtant taxées comme des salaires, sous réserve d'une réduction d'impôt applicable aux allocations sociales. Si votre maladie s'est prolongée quelques mois, mais que vous avez perçu des salaires durant l'année concernée, attendez-vous à devoir payer quelque chose lors de l'avertissement-extrait de rôle.

La mutuelle refuse de payer les indemnités

Que faire si le médecin-conseil estime que vous ne remplissez pas les conditions pour toucher des indemnités d'assurance-maladie ?

Si vous êtes d'accord avec sa décision, vous devez en principe reprendre le travail chez votre employeur. Si, entretemps, vous avez perdu votre emploi, vous devez introduire une demande d'allocations de chômage. Il en va de même si, tout en ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'indemnités de mutuelle, vous n'êtes pas en état de reprendre le travail chez votre employeur (dans la plupart des cas, la mutuelle apprécie votre incapacité sur la base du marché général de l'emploi, et non sur la base de votre travail).

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la mutuelle, vous devez introduire un recours auprès du tribunal du travail. Ce recours doit être introduit dans les trois mois de la décision. Si vous êtes affilié de la CSC, le service juridique de votre fédération pourra mener ce recours en votre nom. En attendant que le tribunal statue, vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage. Prenez contact à ce sujet avec votre centre de services CSC.

Attention! Nous vous conseillons vivement de ne demander votre allocation de chômage qu'après avoir décidé de contester la décision de la mutuelle et, donc, après avoir consulté votre médecin-traitant. Si vous demandez l'allocation de chômage et décidez ensuite de ne pas introduire de recours, vous risquez un litige avec l'ONEm.

Vous reprenez le travail

Si vous estimez que vous n'êtes plus en incapacité de travail, vous reprenez le travail (voir ci-dessus) ou vous réinscrivez au chômage (si vous avez entretemps perdu votre emploi).

Pour provoquer l'interruption du paiement des indemnités de mutuelle, vous devez envoyer un « avis de reprise de travail » à votre mutuelle.

Si vous ne reprenez pas votre emploi normal, mais souhaitez reprendre progressivement le travail (chez votre employeur ou chez un autre employeur), ou souhaitez exercer une activité quelconque (autre que la gestion normale de vos biens ou de simples hobbies), vous devez demander l'autorisation du médecin conseil de votre mutuelle. Les revenus éventuels de cette activité sont décomptés partiellement de vos indemnités.

Congés payés

Les périodes de maladie sont assimilées en matière de congé payé, à concurrence d'un an.

Si vous êtes employé, le pécule de vacances est à charge de l'employeur : cette assimilation ne jouera donc que si vous étiez lié par un contrat de travail durant cette période. Cette restriction ne s'applique pas aux ouvriers, dont le pécule est payé par une caisse.

Si vous tombez malade peu avant de partir en vacances, vous pouvez reporter la date de vos vacances, même si vous aviez déjà convenu de la date avec l'employeur ou si votre entreprise a une planification collective des vacances.

Par contre, si vous tombez malade durant vos vacances, vous ne pourrez pas demander à pouvoir prendre à un autre moment les jours que vous avez perdus.

Jours fériés

L'employeur reste tenu de payer les jours fériés qui tombent dans un certain délai à partir du début de la maladie. Les indemnités de mutuelle ne vous seront pas payées pour ces jours.

Prime de fin d'année

Il n'existe pas de législation nationale sur les primes de fin d'année. Il faut donc se référer aux conditions d'octroi applicables dans votre secteur ou votre entreprise.

La majorité des conventions collectives prévoient une assimilation des périodes de maladie, à concurrence d'un certain nombre de jours. En ce qui concerne les employés relevant de la commission paritaire auxiliaire (CPNAE – CP 218) s'applique par exemple une limite de 60 jours.