6. MALADIE / ACCIDENT

ARTICLE 28 : MALADIE – ACCIDENT VIE PRIVEE

Dispositions administratives

Si un collaborateur estime risquer de tomber en incapacité de travail pour des raisons de santé, ce dernier peut demander à son employeur d'examiner si un aménagement de son poste de travail ou un autre travail est possible (trajet préventif). L'employeur peut demander l'avis de la médecine du travail et doit informer dans les meilleurs délais le collaborateur des suites apportées à sa demande ou non.

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident (autre qu'un accident du travail), le travailleur est tenu :

- d'informer le responsable par téléphone le plus tôt possible. Si cette obligation n'est pas remplie dans les deux heures qui suivent l'heure de début du travail, le travailleur perd son droit au salaire pour la journée, sauf cas de force majeure ;
- de prévenir le responsable, directement après la visite du médecin, de la durée de son incapacité de travail et ce, afin d'assurer le bon fonctionnement du service ;
- de produire un certificat médical dans les deux jours ouvrables à dater du début de l'incapacité. Toutefois, le collaborateur n'est plus tenu, deux fois maximum par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Ces jours ne peuvent pas être consécutifs. Il peut s'agir du premier jour d'une absence pour maladie couverte par un certificat médical. Si le travailleur fait usage de cette possibilité, il doit immédiatement informer l'employeur de l'adresse à laquelle il résidera pendant ce premier jour de maladie, sauf si cette adresse est le lieu de résidence habituel connu de l'employeur ;
- Si le travailleur est en incapacité de faire parvenir, pour une raison valable, son certificat médical dans les délais prescrits, il en informe les Ressources Humaines et le fait parvenir dès qu'il en sera apte.

Le certificat médical doit mentionner le début de l'incapacité de travail, sa durée probable et si le travailleur est en sortie autorisée ou en sortie interdite. Lorsque le certificat médical ne mentionne ni « sortie autorisée » ni « sortie interdite », le travailleur sera considéré comme étant en sortie autorisée.

Le certificat médical mentionnera également l'identité du médecin ayant établi le certificat et la date à laquelle le certificat est établi. Il sera obligatoirement rédigé en français.

Si le certificat médical est rentré après le délai prescrit, sauf cas de force majeure, le travailleur perd son droit au salaire garanti pour les jours situés entre le jour de l'arrêt du travail et celui où le certificat est expédié, la date de la poste faisant foi.

Lorsque le travailleur ne peut, en cas d'incapacité de travail survenue subitement, soit entamer le travail lorsqu'il se présente au lieu de travail, soit poursuivre le travail auquel il est occupé, il doit avertir le responsable de son souhait de pouvoir quitter le

travail. Le travailleur est alors tenu de consulter son médecin le même jour et de faire parvenir, dans les deux jours ouvrables, un certificat médical à l'employeur.

Le non-respect de cette disposition pourra priver le collaborateur de son droit au salaire garanti pour les journées qui précèdent l'envoi ou le dépôt de l'attestation médicale.

Prolongation

Pour chaque prolongation de l'incapacité de travail, le travailleur est tenu :

- d'avertir immédiatement le responsable le premier jour de la période de prolongation, et au plus tard, dans les deux heures qui suivent l'heure de début du travail ;
- de prévenir le responsable, après la visite du médecin, de la durée de la prolongation de son incapacité de travail et ce, afin d'assurer le bon fonctionnement du service ;
- d'envoyer à l'employeur un nouveau certificat médical conformément aux dispositions décrites ci-avant.

Rechute

En cas de rechute dans les 8 semaines suivant la fin de l'incapacité de travail précédente, le certificat médical devra mentionner si la nouvelle incapacité de travail est attribuable ou non à une autre maladie.

Lorsque cette mention ne figure pas sur le certificat médical, la nouvelle incapacité sera considérée comme étant due à la même maladie.

Politique de réintégration

Par le présent règlement de travail, l'employeur informe tous ses collaborateurs :

- De leur droit à passer une visite de pré-reprise du travail chez le conseiller en prévention médecin du travail, afin d'adapter éventuellement leur poste de travail. Chaque collaborateur a ce droit et ce, quelle que soit la durée de la période d'incapacité de travail. L'employeur peut initier cette visite de pré-reprise moyennant l'accord du collaborateur.
- De la possibilité de lancer un trajet de réintégration formel ou informel dès le premier jour d'absence. Cette demande peut être introduite par le collaborateur ou l'employeur (pour autant que le collaborateur soit d'accord).

L'employeur se doit de respecter des échéances légales par rapport à ses travailleurs en incapacité de travail :

- Il communique à la médecine du travail les coordonnées des collaborateurs ayant atteint 4 semaines d'absence pour maladie. La médecine du travail informe alors le collaborateur des possibilités de réintégration existantes ;
- Pour chaque collaborateur à partir de 8 semaines d'absence pour maladie, l'employeur demande à la médecine du travail d'analyser le potentiel de retour au travail ;

- Pour tous les collaborateurs ayant un potentiel de retour au travail positif, l'employeur doit initier un trajet de réintégration formel avant qu'ils aient atteint 6 mois d'absence pour maladie.

L'employeur assume les frais de déplacement pour les visites auprès de la médecine du travail.

Un trajet de réintégration est une procédure visant à aider un collaborateur en incapacité de travail à reprendre le travail via des tâches adaptées ou un autre poste. Cette procédure implique obligatoirement le collaborateur, l'employeur et le médecin du travail.

La loi impose le maintien d'un contact structuré entre l'employeur et le travailleur en incapacité de travail.

Cette politique se veut complémentaire aux échéances légales et les contacts se feront à 3 moments clés :

1) Dès l'annonce de l'absence : le travailleur qui est en incapacité de travail informe son responsable par téléphone de son absence.
2) Après deux semaines d'absence pour maladie, l'employeur fait parvenir au collaborateur malade un courrier l'invitant, s'il le souhaite, à prendre contact avec son responsable ou le service des Ressources Humaines pour organiser un contact téléphonique.
3) Après 6 semaines d'absence pour maladie, l'employeur fait parvenir un second courrier au collaborateur l'invitant, s'il le souhaite, à prendre contact avec son responsable ou le service des Ressources Humaines pour organiser un contact téléphonique.

Les contacts entre l'employeur et le collaborateur resteront respectueux du cadre médical. Il ne s'agit pas de questionner le diagnostic ou la durée exacte de l'incapacité, ou de vérifier si l'absence du travailleur est justifiée mais bien de maintenir une relation professionnelle ouverte et bienveillante.

Les objectifs de ce maintien de contacts sont de préserver le lien avec le cadre professionnel et de favoriser un retour au travail en identifiant rapidement, le cas échéant, les éventuelles possibilités d'adaptations du travail. Bien que l'employeur soit à l'initiative, la volonté est de responsabiliser le collaborateur dans le maintien du contact en lui laissant la décision d'y prendre part.

Cette procédure décrit le cadre de fonctionnement minimal qui sera mis en œuvre pour maintenir le contact avec le travailleur en incapacité de travail.
Si le collaborateur et son responsable le souhaitent, d'autres contacts intermédiaires pourront être pris.

Examens médicaux

Lorsque la suspension est due à une incapacité de travail de plus de 4 semaines, l'employeur doit subordonner la reprise du travail à un examen médical de reprise effectué par le médecin du travail.

A la demande du collaborateur, l'examen de reprise du travail peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

L'employeur remboursera les frais de déplacement engagés par le travailleur.

Outre les examens médicaux exigés lors de l'engagement ou en vertu du Code du bien-être au travail, l'employeur peut demander au collaborateur d'effectuer, à tout moment, une visite médicale auprès de la médecine du travail.

Le collaborateur peut demander de sa propre initiative et de manière anonyme s'il le souhaite un examen chez le médecin du travail soit préalablement à la reprise du travail (visite de pré-reprise) soit pour une consultation spontanée.

Contrôle de l'incapacité de travail

Conformément à la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, chaque travailleur qui est en incapacité de travail accepte le contrôle que l'employeur estime nécessaire par un médecin désigné par l'employeur.

Lors d'absences pour cause de maladie ou d'accident privé, le travailleur ne peut se soustraire aux consultations et visites de contrôle par un médecin désigné par l'employeur, soit au cabinet de celui-ci, soit au domicile du travailleur. Le contrôle médical peut s'effectuer chaque jour de la semaine et pendant toute la durée de l'absence.

Le travailleur qui réside pendant son incapacité de travail à une autre adresse est tenu de la communiquer immédiatement à l'employeur.

Le contrôle médical sera effectué au domicile du travailleur lorsque le certificat médical ne lui permet pas de quitter son domicile.

Lorsque le certificat médical lui permet de quitter son domicile, le travailleur est tenu de rester à son domicile ou dans un autre lieu de convalescence communiqué à l'employeur entre 10 heures et 14 heures pendant les premières 48 heures à dater du début de son incapacité de travail. Le travailleur qui n'est pas disponible pendant ces heures sans motif légitime (hospitalisation, consultation médicale,…) pourra être considéré comme ayant empêché le contrôle.

Les frais inhérents à ces contrôles sont à charge de l'employeur.

Les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage a un caractère définitif et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constations par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente (employeur ou travailleur) peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre qui, dans la mesure où un accord sur sa

désignation ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi relative à la médecine de contrôle.

Le médecin-arbitre doit être désigné d'un commun accord entre les parties. Les deux parties peuvent donner un mandat exprès, au médecin-contrôleur et au médecin traitant, pour la désignation de ce médecin-arbitre.

Tous les frais de la procédure d'arbitrage ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur sont à charge de la partie perdante.