

Avant-propos

Les Livrets Rouges sont de retour !

Ils contiennent des informations utiles et pratiques sur divers thèmes.

Ce premier Livret de la nouvelle série traite de la réglementation en cas de maladie.

Ce livret d'instructions doit prévenir que tu perds ton droit au salaire garanti ou que tu es absent sans justification. Tu recevras également de plus amples explications sur tes droits et les obligations de ton employeur. Si tu as des questions, tu peux t'adresser à notre délégué ou à notre secrétariat professionnel.

La réglementation en matière de salaire garantie en cas de maladie traite, dans cette brochure, des ouvriers/ouvrières. Les employés bénéficient d'un régime plus favorable. Il s'agit ici d'une discrimination qui doit être éradiquée. Un nombre de secteurs a déjà entrepris des démarches dans cette direction.

Tu peux compter sur nous !

Déclaration de maladie

En cas de maladie, tu dois :

- en informer immédiatement ton employeur ;
- faire parvenir un certificat médical à ton employeur dans un délai de deux jours ouvrables ;
- avertir la mutualité dans les deux jours ouvrables à l'aide du document 'confidentiel'. Cela est essentiel en cas de chômage temporaire ou si la maladie risque de durer plus de 14 jours.

Notification

Tu dois immédiatement informer ton employeur du fait que tu es malade. Immédiatement signifie le plus vite possible, normalement le premier jour de la maladie et même, si possible, le premier matin de la maladie.

Si tu l'en informes spontanément, l'employeur a l'occasion de faire vérifier ta maladie et d'organiser le travail pour la durée de ton absence.

La notification peut se faire de diverses façons: par téléphone, par un membre de la famille, par un compagnon de travail, par e-mail, ...

Certificat médical

Tu dois faire parvenir un certificat médical à ton employeur dans les deux jours ouvrables. Tu peux l'envoyer à l'employeur ou le remettre à l'entreprise.

L'envoi de la lettre ou la remise du certificat doit se faire dans les deux jours ouvrables. Ton employeur ne doit donc pas avoir reçu l'attestation dans ce délai.

Ce certificat médical doit en plus mentionner les éléments suivants:

- le nom et l'adresse du médecin;
- le nom et l'adresse du travailleur;
- la date du début de l'incapacité de travail et sa durée probable ;
- la cause de l'incapacité de travail: maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, hospitalisation. Le secret médical interdit de donner davantage de détails ;
- si le travailleur peut quitter ou non la maison;
- la date de délivrance;
- s'il s'agit d'un premier certificat médical ou d'une prolongation
- en cas de rechute, s'il s'agit ou non de la même maladie.

Prolongation de la maladie

Si la maladie se poursuit au-delà du délai indiqué sur le certificat, tu dois avertir immédiatement ton employeur de la prolongation de la maladie.

Il doit également recevoir un nouveau certificat dans les deux jours ouvrables. Si tu l'envoies, fais-le de préférence par pli recommandé.

Contrôle

L'employeur peut envoyer un médecin de contrôle à n'importe quel moment. Il peut faire appel à un institut de contrôle spécialisé.

Tu ne peux pas refuser de recevoir le médecin de contrôle ni de te faire examiner par lui. Si tu refuses quand même, il est possible que ton absence soit considérée comme injustifiée. Le médecin de contrôle vérifie si tu es vraiment incapable de travailler.

Il contrôlera également la durée probable de l'incapacité et, si nécessaire, noter des autres données médicales. Toute autre constatation est soumise au secret professionnel.

Le médecin de contrôle ne peut en aucun cas se prononcer ni sur le caractère définitif ou temporaire de ta maladie, ni sur l'éventuel déroulement de ton affection. Il doit te faire parvenir ses constatations au plus vite, éventuellement après avoir consulté ton médecin traitant. A ce moment, tu as le droit de ne pas être d'accord avec ce rapport écrit. Le médecin de contrôle notera ton désaccord dans le compte-rendu. Dans ce cas, il faut également que tu avertisses d'urgence ton médecin traitant. Nous te conseillons également d'en informer ton secrétaire professionnel. Tu peux le faire après en avoir parlé avec ton délégué.

Remarque:

Dans le secteur textile, le contrôle médical doit tenir compte de trois conventions sectorielles concrètes :

- Le médecin de contrôle peut se rendre à ton domicile entre 8 h et 20h. Il peut t'inviter à son cabinet médical entre 8 h et 18 h à condition que tu puisses quitter la maison.
- Le lieu où le contrôle est effectué ne peut se trouver à plus de 15 km de ton domicile. L'employeur doit payer tes frais de transport.
- Si tu ne t'es pas présenté à la date et à l'heure convenues, l'employeur doit prouver qu'il t'a invité.

Droit au salaire garanti

Un ouvrier a, en cas de maladie, droit au salaire garanti pendant une période de 30 jours. Pour avoir droit au salaire garanti, tu dois être au moins un mois au service de ton employeur. Sinon, tu recevras immédiatement les allocations de la mutualité.

Il y a quatre périodes d'incapacité de travail :

période incapacité de travail	obligations employeur	obligations mutualité
7 jours	salaire normal	-
8 ^{ème} – 14 ^{ème} jour	indemnité = 85,88% du salaire	-
15 ^{ème} – 30 ^{ème} jour	<ul style="list-style-type: none"> □supplément de 25,88% sur la partie du salaire brut qui est plafonné depuis le 01/01/2005 à 2.737,94 euros/mois (plafond AMI) □85,88% sur la partie supérieure au plafond AMI 	allocations à concurrence de 60% du salaire -
après 30 jours	-	allocations à concurrence de 60% du salaire ou de 55% pour les personnes sans charge de famille

- 1^{ère} période

La première période de 7 jours est couverte par le salaire hebdomadaire. Tu perçois alors ton salaire normal.

- 2^{ème} période

Du huitième au quatorzième jour, l'employeur doit payer

une indemnité égale à 85,88% du salaire brut. Le précompte professionnel (impôts) est déduit de ce montant.

- 3ème période

Du quinzième au trentième jour, tu reçois des allocations de maladie. Elles s'élèvent à 60% du salaire brut. L'employeur doit payer un supplément de 25,88% qui est également calculé sur le salaire brut et soumis aux retenues du précompte professionnel.

Le plafond salarial pour le calcul s'élève à 2.737,94 euros par mois. Cela correspond à 105,3055 euros par jour dans la semaine de six jours et à 126,3666 euros dans la semaine de cinq jours (index janvier 2005). Pendant les trente premiers jours, le travailleur reçoit l'équivalent du revenu net. Il risque cependant une perte de revenus si l'employeur abuse du système de chômage temporaire !

- Après 30 jours

La mutualité continue de payer les indemnités de maladie et il n'y a plus de supplément de l'employeur.

Jour de carence

Tu as donc droit au salaire mensuel garanti. Le début de la période de salaire garanti dépend toutefois de la durée de l'incapacité de travail. Il existe deux possibilités :

1) La durée de maladie est de moins de 14 jours calendrier : Dans ce cas, il y a un jour de carence. Un jour de carence est la première journée de travail complète au cours de laquelle l'ouvrier n peut pas travailler en raison de maladie. Ce jour n'est pas payé ni par l'employeur, ni par la mutualité !

2) La durée de maladie est de 14 jours calendrier ou plus:

Quand l'incapacité de travail dure au moins 14 jours calendrier, il n'y a pas de jour de carence ! L'application du jour de carence entraîne donc une discrimination entre les ouvriers et les employés. Les employés ne sont d'ailleurs pas concernés pour ce qui concerne l'application du jour de carence. Il va de soi que cette « inégalité » fasse partie des négociations sectorielles. Une percée a été réalisée dans la plupart des secteurs. Tu trouves, ci-après, un aperçu des secteurs dans lesquels notre centrale a réalisé le premier jour de carence payé. Il faut toutefois tenir compte du fait qu'il y aura très prochainement de nouvelles négociations dans certains secteurs pour ce qui concerne le paiement du jour de carence.

- **Textile**

Un jour de carence par année civile est couvert par le salaire à partir du 1^{er} avril 2004. L'ouvrier doit toutefois disposer d'une ancienneté d'entreprise ininterrompue de 5 ans au début de l'incapacité.

- **Entretien du textile**

L'employeur paie un jour de carence par an pour les travailleurs avec une ancienneté d'entreprise de 10 ans.

- **Confection**

Dans le secteur de la confection, un jour de carence est payé par année civile. L'ouvrier doit avoir une ancienneté d'entreprise d'au moins 10 ans et sa période de maladie doit au moins comporter sept jours calendrier.

- **Chiffons et lin**

Les travailleurs qui sont occupés dans la récupération des chiffons et dans le secteur du lin ont, par année civile, droit

au paiement du salaire normal pour le premier jour de carence en cas de maladie ou d'accident. Il n'y a pas d'autres conditions sectorielles.

- ***Maîtres-tailleurs***

Le premier jour de carence tombe pour les ouvriers/ouvrières avec une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

- ***Jute***

L'employeur paie le jour de carence dans ce secteur en cas de maladie de 5 jours ouvrables.

- ***Diamant***

Pas de réglementation en matière de paiement du jour de carence.

Rechute

Tu peux de nouveau tomber malade après avoir repris le travail. Dans ce cas, on parle de rechute. Il existe des règles spéciales en matière de jour de carence et de salaire garanti en cas de nouvelle incapacité de travail dans les premiers quinze jours suivant la fin de l'incapacité précédente. Il y a aussi distinction entre la rechute de la même maladie et une autre maladie. La réglementation est assez compliquée. Si tu as des questions concrètes, consulte le délégué de la FGTB.