setca FGTB

VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES

6. PETITS CHÔMAGES

En tant que travailleur salarié, vous avez le droit de vous absenter du travail tout en conservant votre salaire dans certaines circonstances d'ordre privé (mariage, décès...).

Depuis une convention collective du CNT du 17/11/99, le cohabitant légal du travailleur est assimilé au conjoint du travailleur. Cette assimilation vaut pour toutes les absences – avec maintien de la rémunération! – lors d'événements familiaux.

QUELS SONT LES JOURS OU JE PEUX M'ABSENTER TOUT EN CONSERVANT MON SALAIRE?

La loi prévoit une série de cas où vous pouvez vous absenter sans perte de salaire: à l'occasion d'événements familiaux, pour accomplir des obligations civiques ou civiles. C'est ce qu'on appelle le «petit chômage» ou «absences légitimes». Vous devez aviser votre employeur au préalable. Si c'est impossible en raison de la soudaineté de l'événement (décès d'un proche par ex.), vous devez l'en avertir dans les plus brefs délais. Si l'événement se produit un dimanche, un jour férié ou un jour de congé, il ne donne pas droit à une récupération.

Résumé du régime de congé pour «petit chômage»

Voir tableau. La liste ci-contre est un minimum: de nombreuses conventions collectives prévoient d'autres cas ou des durées plus longues.

Raison du congé	Durée de l'absence
Votre mariage	2 jours
Mariage d'un membre de votre famille proche	1 jour
Ordination ou entrée au couvent d'un membre de votre famille proche	1 jour
Naissance d'un enfant (congé de paternité).	10 jours (dont 7 indemnisés par la mutuelle)
Décès dans la famille proche	1 à 3 jours, selon le degré de parenté
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant	1 jour (le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité)
Séjour comme: • milicien dans un centre de recrutement ou dans un hôpital militaire; • objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un établissement hospitalier désigné	Maximum 3 jours
Participation à une réunion de famille	1 jour maximum
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	5 jours maximum
Exercice des fonctions d'assesseur	Le temps nécessaire, avec un maximum de 5 jours
Adoption d'un enfant (congé d'adoption)	• 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans • 4 semaines lorsque l'enfant est âgé entre 3 ans et moins de 8 ans (Trois jours sont à charge de l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à 82% du salaire plafonné. Le montant maximum de l'allocation est égal à € 97,06 pour les cas débutés à partir du 01/01/09)
Congé d'accueil (parent d'accueil suite à une décision du Tribunal ou services aides à la Jeunesse)	6 jours d'absence par année calendrier et par famille d'accueil (pas par travailleur). Le montant de l'allocation par jour d'absence est de €97,06

7. MALADIE OU ACCIDENT

Dans un certain nombre de cas autres que les jours fériés ou les vacances annuelles, le travail peut être interrompu de façon fortuite (maladie et accident). Des règles précises existent. Règles qu'il vaut mieux connaître…

QUE SE PASSE-T-IL SI UNE MALADIE OU UN ACCIDENT M'EMPÊCHE D'EFFECTUER MON TRAVAIL?

Bien entendu, l'effet normal de l'incapacité de travail due à une maladie ou un accident est de suspendre simplement l'exécution du contrat de travail. Cependant, dans ce cas, vous gardez un certain temps le droit à votre rémunération normale.

COMMENT DOIS-JE AVERTIR MON EMPLOYEUR?

Vous devez avertir immédiatement votre employeur de votre impossibilité de travailler. Ce point est très important car votre employeur pourrait vous accuser d'avoir empêché l'organisation du travail en ne le prévenant pas.

Un certificat médical n'est pas obligatoire, sauf si une convention collective ou le règlement de travail le prévoit. Par contre, vous êtes tenu d'en fournir un si votre employeur le demande.

Dans le cas ou un certificat est obligatoire, vous devez l'envoyer, ou le déposer, à votre entreprise dans les deux jours ouvrables qui suivent le début de votre incapacité de travail (sauf exceptions prévues dans une convention collective ou le règlement de travail).

Si ce délai n'est pas respecté, vous pouvez vous voir refuser le bénéfice de la rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise du certificat. Un cas de force majeure peut cependant justifier ce retard: par ex. vous vivez seul et êtes alité en raison de votre maladie.

MON EMPLOYEUR A-T-IL LE DROIT DE FAIRE APPEL À UN MÉDECIN-CONTRÔLE?

Oui. Votre employeur a le droit de faire appel a un médecin qu'il rémunère afin de vous examiner. L'examen a généralement lieu à votre domicile. Si vous êtes convoqué à l'extérieur, vous ne devez pas vous y rendre si votre médecin traitant estime que vous n'êtes pas à même de vous déplacer. Si vous vous rendez chez le médecin-contrôle, vous pouvez demander le remboursement de vos frais de déplacement. Le médecin-contrôle ne peut que constater si vous est apte à travailler ou non. Il ne peut rien communiquer d'autre sur votre état de santé; ces faits sont couverts par le secret médical.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN DÉSACCORD SURVIENT ENTRE MON MÉDECIN TRAITANT ET LE MÉDECIN-CONTRÔLE?

Si votre médecin traitant vous déclare inapte au travail et que le médecin-contrôleur vous déclare au contraire apte, le désaccord peut être arbitré par un troisième médecin, désigné de commun accord: le médecin-arbitre. En principe, vous n'êtes pas obligé d'accepter cette procédure (sauf si une décision du tribunal du travail vous l'impose, ce qui arrive souvent en cas de désaccord entre les deux premiers médecins).

À QUI INCOMBENT LES FRAIS DE CETTE NOUVELLE CONSULTATION?

L'article 31 §5 de la loi du 03/07/78 prévoit depuis peu que les frais de l'arbitrage ainsi que les frais de déplacement du travailleur sont à charge de la partie perdante.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL VÉRIFIER SI JE SUIS BIEN APTE À REPRENDRE LE TRAVAIL?

La loi ne prévoit rien sur ce point. Si le médecin traitant déclare l'incapacité terminée, votre employeur ne peut en principe pas demander un certificat de guérison du médecin traitant, ni vous soumettre à un examen par un médecin-contrôleur ou le médecin du travail (sauf dans quelques cas très précis).

Pour éviter toute contestation, il est conseillé d'envoyer le jour même de l'interruption de travail un certificat médical à votre employeur et de le faire par recommandé. Gardez toujours une copie du certificat.

REVENU GARANTI

JE SUIS EMPLOYÉ. PENDANT QUELLE PÉRIODE MON SALAIRE EST-IL GARANTI PAR MON EMPLOYEUR EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL?

Vous gardez en règle générale votre rémunération normale pendant 30 jours en cas d'incapacité de travail, pour autant que vous ayez au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

↓

Exceptions

En cas d'incapacité pendant le 1er mois de travail, vous n'avez donc pas droit au salaire garanti. En période d'essai ou en contrat à durée déterminée de moins de trois mois, les règles sont plus complexes, comme le résume le tableau ci-après. Retenons que, pendant les 7 premiers jours d'incapacité, vous recevez 100% de votre traitement. Pendant les 7 jours suivants, vous recevez toujours l'équivalent de vos appointements nets.

Enfin, du 15e au 30e jour, vous passez à charge de la mutuelle. Mais votre employeur doit vous verser un complément vous permettant de conserver vos appointements nets.

Dans ce cas, le premier jour d'absence n'est pas payé: c'est le jour de carence. La période de revenu garanti ne commence donc que le deuxième jour d'absence. Cette règle du jour de carence n'est pas applicable en cas de maladie ou accident professionnel, ni si l'incapacité dure plus de 14 jours.

Rechute

Si vous rechutez dans les 14 jours de la fin de la première incapacité et que vous avez épuisé lors de votre précédente incapacité vos 30 jours de revenu garanti, votre employeur ne vous doit rien. Vous devez alors directement vous adresser à la mutuelle (voir plus bas). Si vous n'avez pas épuisé vos 30 jours, vous avez droit au solde. Mais en cas de rechutes successives (avec des intervalles de guérison inférieurs à 14 jours), votre employeur ne devra jamais vous payer plus de 30 jours de rémunération.

Attention!

S'il est prouvé médicalement que la nouvelle interruption est provoquée par une autre cause que la première (une autre maladie, sans rapport avec la première par ex.), vous aurez à nouveau droit à la totalité de la période de salaire garanti.

JE SUIS OUVRIER. PENDANT QUELLE PÉRIODE MON SALAIRE EST-IL GARANTI EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL?

- **Votre employeur doit vous verser 100% de votre rémunération pendant les 7 premiers jours, sans appliquer un jour de carence.**
- **Du 8e au 30e jour d'incapacité, votre employeur vous avance le montant de votre salaire brut imposable normal moins le précompte professionnel.**

REVENU GARANTI – EMPLOYÉS			
Pendant la période d'essai ou contrat à durée déterminée ou pour travail nettement défini de moins de 3 mois			
Ancienneté	**Période**	**Montant**	**Payé par**
Moins d'un mois	1er mois	Part de rémunération garantie payée par l'employeur.	La mutuelle
Plus d'un mois	Du 1er au 7e jour	100%	L'employeur
	Du 8e au 14e jour	86,93%	L'employeur
	Du 15e au 30e jour	a. Pour la partie de la rémunération ne dépassant pas le plafond de l'AMI (€ 3.077,53, montant au 01/01/09):	
		• 26,93%	L'employeur
		• 60% (55% pour les cohabitants).	La mutuelle
		b. Pour la partie de la rémunération dépassant le plafond de l'AMI: 86,93%	L'employeur
Après la période d'essai ou en cas de CDI, CDD ou contrat pour travail nettement défini dont la durée est supérieure à 3 mois			
Ancienneté	**Période**	**Montant**	**Payé par**
	Pendant les 30 premiers jours	100%	L'employeur

REVENU GARANTI – OUVRIERS			
Ancienneté	**Période**	**Montant**	**Payé par**
Moins d'un mois	1er mois	Part de rémunération garantie payée par l'employeur.	La mutuelle
Plus d'un mois	Du 1er au 7e jour	100%	L'employeur
	Du 8e au 14e jour	85,88%	L'employeur
	Du 15e au 30e jour	a. Pour la partie de la rémunération ne dépassant pas le plafond de l'AMI (€ 3.077,53, montant au 01/01/09):	
		• 25,88%	L'employeur
		• 60% (55% pour les cohabitants).	La mutuelle
		b. Pour la partie de la rémunération dépassant le plafond de l'AMI: 85,88%	L'employeur

PUIS-JE ÊTRE LICENCIÉ PENDANT UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL?

Votre employeur peut vous licencier, mais le délai de préavis ne court pas. De même, votre préavis est suspendu si vous avez été licencié avant de tomber en incapacité.

Cependant, votre employeur peut vous licencier en vous payant, en plus de votre salaire garanti, l'indemnité de licenciement calculée selon les lois et usages.

Lorsque l'incapacité dure plus de 6 mois, votre employeur a le droit de rompre votre contrat en vous payant la rémunération correspondant au délai de préavis, moins le montant du salaire garanti versé au début de l'incapacité. Si vous avez été engagé pour une durée déterminée d'au moins trois mois, le licenciement moyennant préavis est impossible et l'indemnité de rupture assez élevée.

Cependant, quand l'incapacité a duré au moins six mois, la loi autorise votre employeur à rompre le contrat en vous payant une indemnité correspondant à la période du contrat restant à courir et après déduction du salaire garanti.

Si vous avez été engagé à l'essai ou par contrat à durée déterminée ou encore pour un travail nettement défini de moins de trois mois, vous pouvez être licencié sans préavis ni indemnité après plus de 7 jours d'incapacité de travail.

INDEMNITÉS DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LA PÉRIODE DE SALAIRE GARANTI?

À certaines conditions, c'est la mutuelle qui prend en charge vos indemnités. Ces indemnités ne concernent pas les accidents ou maladies professionnels, qui font l'objet d'une autre intervention.

Il existe deux périodes d'indemnités:

1. **la période d'incapacité primaire, c'est-à-dire la première année d'incapacité;**
2. **la période d'invalidité, qui commence après la première année et se termine au plus tard à l'âge légal de la pension (plus tôt si l'incapacité de travail prend fin).**

QUI A DROIT À CES INDEMNITÉS?

Toute personne liée par un contrat d'emploi, ainsi que les chômeurs. Mais aussi les personnes dont le contrat d'emploi est suspendu en raison d'un repos de grossesse (à partir du 5e mois), d'un congé de maternité ou d'une incapacité de travail pour maladie ou invalidité. Il faut être affilié à une mutualité et réunir les conditions de stage.

Conseil: Consultez votre mutuelle ou un service juridique du SETCa pour connaître toutes les modalités du stage d'attente.

Stage d'attente

Avant d'avoir droit à l'intervention de l'assurance indemnités, il faut normalement subir un stage d'attente.

Autres conditions pour obtenir les indemnités

- **L'incapacité de travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la mutualité;**
- **ne pas bénéficier de rémunération d'aucune sorte pour la période pour laquelle l'indemnité est demandée (pécule de vacances, indemnités de préavis, allocations d'interruption, allocations de maternité);**
- **ne pas être (ou ne plus être) dans les conditions pour percevoir le revenu garanti dû par votre employeur en cas d'incapacité de travail;**
- **avoir cessé toute activité professionnelle, sauf dans le cas ou le médecin-conseil recommande une reprise partielle du travail pour favoriser la revalidation professionnelle;**
- **ne pas avoir dépassé l'âge légal de la pension (65 ans).**

Conseil: Vous avez intérêt à faire compléter directement votre certificat d'incapacité par votre médecin.

QUELLES FORMALITÉS DOIS-JE ACCOMPLIR?

Vous devez déclarer à votre mutualité votre incapacité de travail dans les 48 heures qui suivent son début. À noter que ce délai est porté à 24 jours si vous bénéficiez d'un salaire garanti pendant 30 jours ou dans les 14 jours dans les cas où ce salaire est limité à 2 semaines (comme expliqué plus haut).

La déclaration doit se faire au moyen du formulaire spécial intitulé «certificat d'incapacité de travail» qui peut être obtenu auprès de la mutualité. En cas d'envoi tardif, la mutualité ne pourra vous verser d'indemnités qu'à partir du jour qui suit celui où elle aura reçu la déclaration.

Conseil: Ayez toujours chez vous un exemplaire de réserve du formulaire vous permettant d'introduire votre demande d'indemnités à la mutuelle. En effet, lorsqu'on est en incapacité de travail, il n'est pas facile de se déplacer pour ce genre de formalités. Et les délais sont courts!

Attention! Les 6 premiers mois d'indemnisation, il n'y a pas de minima applicables. Après 6 mois, le minimum est de € 1219,14 pour un cohabitant ayant charge de famille, € 975,52 pour un isolé et € 828,10 pour un cohabitant.

Exceptions

On estime qu'en raison de certaines circonstances (hospitalisation, congé de maternité, malade en quarantaine…), vous pouvez être empêché de respecter cette procédure. Si vous vous trouvez dans ces cas particuliers, vous aurez droit à l'indemnité pour l'ensemble de votre incapacité, même si vous n'avez pas pu rendre votre certificat dans les temps.

À la réception de la déclaration, la mutualité vous adresse une «feuille de renseignements» à compléter (par vous et par votre employeur) et à renvoyer à la mutualité. Celle-ci pourra alors procéder au calcul de l'indemnité.

À QUELLES INDEMNITÉS PUIS-JE PRÉTENDRE?

Elles sont de deux ordres.

1. Incapacité primaire (1ère année) (montant au 01/01/09)

Les indemnités d'incapacité de travail primaire (1ère année) s'élèvent à:

- 60% de la rémunération perdue en régime de 6 jours/semaine avec un maximum de € 1846,52 par mois (€ 71,02 par jour).

Elles sont accordées par jour ouvrable (samedis compris) et jours fériés.

Remarque

Depuis peu, un précompte professionnel est retenu sur les allocations versées. Les règles appliquées sont différentes selon la période à laquelle ces allocations se rapportent et selon que ces allocations soient légales ou extralégales et versées par votre employeur ou par un autre organisme. Pour plus de détails, nous vous conseillons de prendre contact avec votre régionale.

2. Invalidité (après un an)

Les indemnités d'invalidité (à partir de la deuxième année) s'élèvent aux montants suivants:

	Avec personnes à charge	Isolé	Cohabitant
% du salaire plafonné à € 3077,53	65% du salaire	55%	40%
Maximum	€ 2.000,44	€ 1.630,48	€ 1.231,10
Minimum	€ 1.219,44	€ 975,52	€ 828,10

Est essentiellement considéré comme invalide avec personnes à charge:

- **celui dont le conjoint, même séparé, dispose de revenus inférieurs à € 805,06; le compagnon ou la compagne est assimilé(e) au conjoint;**
- **celui qui, sans conjoint, vit avec des enfants dont un au moins est à charge (parce qu'il touche des allocations familiales ou est handicapé);**
- **celui qui, sans conjoint, vit avec ses parents, grands-parents, frères ou sœurs disposant de moins de € 805,06 de revenus.**

Les divorcés qui paient une pension alimentaire d'au moins € 111,55 peuvent obtenir le statut de cohabitant ayant charge de famille.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

QUAND EST-ON VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL?

Tout accident survenant pendant l'exécution du contrat de travail est un accident du travail. Cette définition s'applique si vous pouvez démontrer que vous étiez sous l'autorité de votre employeur. Donc, les accidents survenant pendant les pauses sont également des accidents du travail.

En fait, en cas d'accident, vous bénéficiez de la présomption qu'il s'agit d'un accident du travail. C'est à l'assureur d'éventuellement fournir la preuve contraire.

Lésion

Pour donner droit à une indemnité, il ne faut pas nécessairement que l'accident débouche sur une incapacité de travail: il suffit qu'il y ait une lésion provoquée par l'accident.

Responsabilité

Le fait d'être responsable de votre accident ne change rien au principe de l'indemnisation. Idem si cet accident est consécutif à l'erreur d'un de vos collègues.

Chemin du travail

Si l'accident survient sur le chemin normal du travail, il est également considéré comme accident professionnel. Les détours nécessaires pour déposer les enfants à l'école ou la crèche, ou déposer des personnes faisant le trajet en commun, font partie du chemin normal. De même que les trajets pour se rendre au restaurant ou pour aller sur un lieu de formation, etc.

Conseil: Il vous est vivement conseillé de déclarer immédiatement l'accident à votre employeur. Même s'il y a un doute sur le fait d'être reconnu comme accident du travail. En tout cas, cette déclaration permet de bénéficier des indemnités d'assurance-maladie.

QUELLES FORMALITÉS DOIS-JE ACCOMPLIR?

Certificat médical à l'appui, l'accident doit être déclaré dans les 8 jours à l'assureur par votre employeur. Dès lors, conseil utile: avertissez rapidement votre employeur en cas d'accident.

Il vous est également conseillé de faire constater l'accident par des témoins, d'autant plus s'il s'est déroulé en dehors de l'entreprise (sur le chemin du travail par ex.).

Tout incident, aussi insignifiant qu'il soit, pouvant donner lieu à l'application de la loi doit être déclaré.

EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL, COMMENT SERAI-JE INDEMNISÉ?

Votre employeur est obligé de souscrire une assurance «accidents du travail» pour son personnel. C'est donc cette assurance qui interviendra en cas d'accident du travail. La réparation concerne en principe tous les soins de santé, la perte de revenu et, en cas de décès, les frais d'enterrement. Tous les dommages ne sont pas indemnisés. Ainsi, les dommages causés à vos biens ou votre dommage moral ne sont par ex. pas indemnisés.

QUEL REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ?

L'assureur est tenu de payer les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation occasionnés par l'accident du travail. Vous devez également être indemnisé pour l'achat de

prothèses et d'appareils orthopédiques. De même, vos frais de déplacements occasionnés par l'accident (ambulance…) doivent vous être remboursés.

QUELLE INDEMNITÉ EN CAS DE DECES?

Si vous décédez à la suite d'un accident de travail, votre époux/épouse recevra une indemnité équivalente à 30% de votre salaire. Vos enfants percevront une indemnité de 15% par enfant (avec un maximum de 45%).Vos parents, et frères et sœurs (s'ils étaient à votre charge), peuvent également bénéficier de ces indemnités si vous n'avez pas d'enfants. Par ailleurs, la personne qui prend en charge les frais funéraires reçoit une indemnité équivalente à 30 fois le salaire journalier moyen.

Pour calculer l'indemnité d'incapacité à laquelle vous avez droit, contactez le service juridique du SETCa.

QUELLES INDEMNITÉS POUR PERTE DE REVENU?

L'incapacité est scindée en 4 périodes:

- **1. incapacité temporaire,**
- **2. reprise du travail,**
- **3. consolidation,**
- **4. incapacité permanente.**

1. Incapacité temporaire

L'incapacité est temporaire lorsque l'état physique est de nature à évoluer vers un stade de stabilisation (que l'on appelle consolidation). L'incapacité est évaluée par rapport à la profession normale exercée au moment de l'accident. L'incapacité peut être totale (impossibilité d'exercer une profession) ou partielle (par ex. si vous pouvez reprendre un travail à mi-temps ou dans un emploi moins qualifié). Dans le cas d'une incapacité totale, vous percevrez 90% de votre salaire journalier de base.

2. Reprise du travail

L'incapacité se termine par l'invitation à reprendre le travail (partiellement ou complètement). La remise au travail peut avoir lieu dans la profession exercée avant l'accident ou provisoirement dans une autre profession vous convenant et pouvant vous être confiée. À partir de ce moment, on parle d'une incapacité temporaire partielle.

3. Consolidation

La consolidation constitue le moment où les lésions consécutives à l'accident n'évoluent plus. Elles sont donc considérées comme permanentes. Du moins pour l'instant. Car cela ne signifie pas qu'elles ne pourront plus évoluer à l'avenir: des révisions restent possibles. Consolidation et révision doivent être déterminées par un médecin.

4. Incapacité permanente

L'incapacité devient permanente à partir du moment où des lésions ont été considérées comme «consolidées». La guérison n'est donc plus possible.

L'indemnité est proportionnelle au pourcentage d'incapacité reconnu. Ainsi, si vous êtes atteint d'une incapacité permanente de 60%, vous percevrez 60% de votre rémunération annuelle (plafonnée à € 36.809,73 primes et pécules compris). Votre employeur a la possibilité de vous assurer au-delà de ce plafond. Si l'incapacité requiert l'assistance de tierces personnes (impossibilité de se déplacer, d'effectuer les tâches ménagères, etc.), l'indemnité peut être augmentée pour couvrir partiellement ces frais.

MALADIES PROFESSIONNELLES

COMMENT SAVOIR SI JE SUIS VICTIME D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE?

Il n'existe pas de définition précise de la maladie professionnelle. Il existe juste une liste fixée par arrêté royal. Elle comprend une série de maladies cataloguées comme «professionnelles» (notamment causées par des produits chimiques, etc.). Mais il est également possible d'obtenir la reconnaissance d'une maladie professionnelle grâce à un dossier médical prouvant le lien entre la maladie et le travail effectué.

SUIS-JE ASSURÉ?

Si vous êtes engagé dans les liens d'un contrat de travail, vous êtes de facto assuré contre les conséquences d'une maladie professionnelle. Cette assurance s'applique également à d'autres catégories de personnes: handicapés engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage, de formation ou de réadaptation professionnelle, apprentis et stagiaires (même s'ils ne reçoivent aucune rémunération)…

QUELLES FORMALITÉS DOIS-JE ACCOMPLIR?

Vous devez envoyer (ou faire envoyer par vos ayants droit ou votre mandataire) une demande d'indemnisation par pli recommandé auprès du Fonds des maladies professionnelles. Elle doit être accompagnée d'un rapport médical circonstancié adressé sous pli fermé au médecin conseil du Fonds. Dans ce rapport, le médecin mentionne la nature de la maladie et justifie son diagnostic. La même démarche doit être effectuée si vous souhaitez une révision de votre indemnité ou en cas de décès résultant de la maladie professionnelle.

Délai

En cas d'invalidité temporaire, la demande doit être effectuée pendant la durée de l'incapacité. Si elle est d'emblée permanente, aucun délai n'est à observer. Dans cette hypothèse, vous ne pourrez prétendre à des indemnités qu'au plus tôt à partir du 120e jour précédant la date d'introduction de votre demande.

Conseil: Pour calculer l'indemnité d'incapacité à laquelle vous avez droit, contactez le service juridique du SETCa.

QUELLES INDEMNITÉS PUIS-JE RÉCLAMER?

On l'a vu, dans la plupart des cas, vos 30 premiers jours d'incapacité sont à charge de votre employeur. Ensuite, si votre maladie n'est pas professionnelle, la mutuelle vous versera une indemnité. Si la maladie est professionnelle, le Fonds des maladies professionnelles interviendra. Le montant des indemnités varie selon les cas. L'incapacité peut être temporaire ou définitive, partielle ou totale.

Remboursement des frais de soins de santé

Si vous souffrez d'une maladie professionnelle, une intervention particulière est prévue dans le remboursement des soins de santé (médecin, médicaments, hospitalisation…).

Indemnité de décès

Si vous décédez à la suite d'une maladie, votre époux/épouse recevra une indemnité équivalente à 30% de votre salaire. Vos enfants auront une indemnité de 15% par enfant (avec un maximum de 45%). Vos parents peuvent également bénéficier de ces indemnités si vous n'avez pas d'enfants.

La personne qui prend en charge les frais funéraires reçoit une indemnité équivalente à 30 fois le salaire journalier moyen.

VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

© Fotolia.com

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON
Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON
Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE
Place Rouppe 3 (3ème & 4ème ét.)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 6 (1er étage)
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI
Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE
Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
T +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE
Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR
Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE
Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS
Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
T + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be