

## Congés maladie. Quels sont vos droits?

Votre enfant est malade. Quelqu'un doit rester avec lui à la maison. Pouvez-vous vous absenter du travail pour cause de maladie? Les jours de maladie, ce n'est pas qu'en cas de légère fièvre. Traitement de la stérilité ou maladie d'un parent, les situations dans lesquelles un employé doit s'absenter de son travail ne manquent pas, et il doit pouvoir profiter des congés-maladie que lui accorde la loi. L'employeur est-il autorisé à amputer de sa paye les jours d'absence? Et si oui, combien? Lisez ci-dessous la réglementation:

### Le payement: combien et quand?

Selon la loi sur les congés-maladie, le salarié n'est pas habilité à toucher une indemnité pour son premier jour de maladie. Il sera indemnisé pour le deuxième de 37.5% de son salaire, de même que pour le troisième. A partir du quatrième jour d'absence pour cause de maladie, il touchera 75% de son salaire. C'est le minimum que la réglementation accorde au salarié afin de lui permettre, ainsi qu'à sa famille, de vivre décemment, même s'il est souffrant et qu'il est dans l'impossibilité de travailler.

### Informez l'employeur et nombre de jours de congés-maladie

Un employé qui ne se rend pas à son travail pour des raisons de santé devra en informer son employeur dans les trois jours, à compter du premier jour d'absence, et jusqu'à la date supposée du jour où il pourra à nouveau travailler. L'employé doit présenter un certificat médical pour sa maladie qui mentionne le nombre de jours d'absence.

D'après la loi, un employé a droit à dix-huit jours de congés-maladie par an, c'est-à-dire un jour et demi par mois de travail. Les jours de congés-maladie sont cumulables jusqu'à quatre-vingt-dix jours. Par contre, l'employeur n'est pas contraint de rémunérer ses salariés pour les jours de congés-maladie qui n'auront pas été touchés, excepté en cas d'accord différent entre l'employeur et son employé.

A supposer que vous êtes souffrant et ne travaillez qu'à temps partiel, ou que vous travaillez à temps plein, mais que vous n'êtes pas encore arrivé à un an de travail à votre poste, vos droits en sont-ils affectés? Avez-vous alors droit à des congés-maladie et si oui, à combien?

- Temps partiel: des employés à temps partiel ont droit à un nombre de jours de congés-maladie proportionnel à leur temps de travail.
- Moins d'un an d'ancienneté: le droit aux congés-maladie varie en fonction de l'ancienneté. Si vous êtes présent moins d'un an dans une société, vous devez multiplier le nombre de mois de présence par 1.5

jours. Si, par exemple, vous travaillez dans une société depuis quatre mois, vous avez droit à six jours de congés-maladie.

En ce qui concerne l'échéance du paiement des jours de congés-maladie: l'employeur doit régler à son employé le montant de ses congés-maladie à la date à laquelle il l'aurait payé s'il avait travaillé, à condition, toutefois, que l'employé remette son certificat médical à temps. Si l'employé remet son certificat en retard, l'employeur devra lui payer ses congés-maladie en fonction de la date à laquelle ce certificat lui aura été remis. Si l'employé ne paye pas les congés-maladie, ou s'il les paye en retard, il s'agit d'une rétention de salaire, et l'employé peut exiger une indemnité au tribunal du travail. D'après la loi, les congés-maladie font partie intégrante du salaire.

### **Absences pour raisons variées et droits**

- S'absenter pour un enfant malade (jusqu'à l'âge de 16 ans)- Un employé peut s'absenter jusqu'à 8 jours si son enfant est malade, à condition que son conjoint ne s'absente pas aussi pour la même maladie. Cette absence sera déduite des jours de congés-maladie que l'employé aura accumulés.
- S'absenter pour un parent malade- un ouvrier peut s'absenter jusqu'à 6 jours par an, si ses parents sont âgés au moins de 65 ans, et s'ils ne sont ni hospitalisés ni hébergés dans une maison de repos.
- S'absenter quand son conjoint est malade- jusqu'à 6 jours par an.
- Absence pour cause de contrôle gynécologique ou accouchement- un employé peut prendre jusqu'à 7 jours de congés, pour assister sa femme lors d'examens médicaux, si elle a besoin de soins ou pour la naissance.
- Absence d'une employée pour cause de fausse couche- une employée qui a subi une fausse-couche peut prendre jusqu'à une semaine de congés à compter du jour de la fausse-couche, ou, sur avis médical, jusqu'à 6 semaines.
- Absence pour traitement de la stérilité- il est permis de s'absenter jusqu'à 16 jours pour une série complète de soins, sur avis médical et en prévenant à l'avance.