

Informations destinées à l'employeur lors d'une incapacité de travail en cas de maladie de l'employé

Foire aux questions



Quelles sont mes obligations durant la maladie de mon employé?

Vous avez conclu une assurance collective d'une indemnité journalière en cas de maladie auprès de notre société. En cas de maladie de l'un de vos employés, il est de votre responsabilité de procéder à l'annonce du cas et de nous faire suivre chaque mois les certificats médicaux transmis par ce dernier. Il est aussi indispensable de nous tenir informés de l'évolution de la situation ainsi que d'un éventuel licenciement. Durant toute la durée de la maladie, les indemnités journalières vous sont versées. Sur demande de votre part, elles peuvent être versées directement à votre collaborateur.

Pourquoi mon employé doit-il s'annoncer à l'Assurance-invalidité?

Il s'agit de dispositions légales, toute incapacité de travail de plus de 6 mois doit faire l'objet d'une annonce à l'AI. Afin d'éviter des pénalités de retard pour votre employé, le Groupe Mutuel lance déjà ces démarches après environ 4 mois d'arrêt. Cette démarche n'a cependant aucun impact sur un retour à l'emploi ou sur vos relations contractuelles.

Mon employé avait prévu des vacances durant sa maladie, peut-il quand même les prendre?

- Oui, un employé, même s'il est empêché par sa maladie de travailler, peut néanmoins prendre des vacances et se rendre à l'étranger. Toutefois, être empêché de travailler ne veut pas forcément dire que votre employé n'est pas capable de profiter de ses vacances. C'est la raison pour laquelle, en cas de vacances, un employé malade doit rapidement s'annoncer au Groupe Mutuel afin qu'une attestation lui soit transmise. Cette dernière doit être complétée par vos soins afin que nous puissions connaître le solde de son droit aux vacances, puis par son médecin-traitant.
- Si le médecin-traitant atteste qu'il n'y a pas de contre-indication médicale et que l'employé peut profiter de ses vacances, aucune indemnité journalière ne sera versée et les jours de vacances devront être déduit de son solde de vacances.
- Si votre employé avait déjà épuisé son solde de vacances, il sera informé que toute la durée de son séjour sera à sa charge.
- Cela permet ainsi d'éviter qu'un employé malade puisse bénéficier de plus de vacances qu'un employé occupé à ses fonctions.

J'ai de gros doutes sur la maladie de mon employé, selon moi il n'est pas malade, que puis-je faire?

- Le Groupe Mutuel dispose d'une multitude d'outils d'instruction pour le suivi des cas de maladie de vos employés. Vous pouvez faire part de vos doutes au gestionnaire du dossier et nous donnerons la suite qui convient.
- Cependant, nous vous rendons attentif au fait qu'une instruction médicale est toujours menée dès que l'incapacité de travail dépasse 30 jours. Par conséquent, il y a peu de risque qu'un arrêt maladie soit indemnisé à tort.

Nous avons reçu un courrier de votre part, indiquant la fin de vos prestations, pourrais-je avoir plus d'information?

- Malheureusement non. Nos prises de positions ou décisions adressées à votre employé contiennent des données sensibles. La Loi sur la Protection des données (LPD) étant très stricte à ce sujet, il nous est impossible de vous transmettre une copie de ce courrier et nous ne pouvons malheureusement pas vous donner plus d'explication.
- Toutefois, votre employé étant toujours lié contractuellement, il est de sa responsabilité de vous tenir informé de l'évolution de sa situation.

Est-ce qu'une limitation de votre part ou une fin de prestations génère automatiquement une fin de contrat de travail?

Non. Tout ce qui touche aux relations contractuelles entre vous et vos employés relève du droit du travail. Par conséquent, le Groupe Mutuel n'est pas compétent pour se positionner ou pour exiger une fin de contrat.

J'ai vu sur les réseaux que mon employé qui est toujours sous contrat cherche un nouveau travail, cela confirme qu'il n'est pas malade!

- Dans certains cas, l'incapacité de travail est uniquement liée au poste occupé actuellement par votre employé. Il demeure néanmoins apte à travailler pour le même emploi, mais chez un autre employeur. En raison de plusieurs jurisprudences émises à ce sujet, les tribunaux ont statué que l'incapacité de travail doit être indemnisée par l'assureur de l'employeur actuel et qu'un délai de 3 mois doit être accordé à l'assuré pour qu'il puisse prendre ses dispositions et trouver un nouvel emploi.
- Attention, cela ne signifie en aucun cas que l'employeur ne traite pas correctement ses employés, il n'est pas de notre compétence de statuer sur ce point. En tant qu'assureur, nous nous positionnons uniquement sur l'aspect médico-assurantiel.
- Malheureusement, en raison de la LPD, il nous est impossible de vous confirmer que la situation de votre employé entre dans ce cas de figure ou non.

Nous sommes en litige avec mon employé et ce dernier refuse de me donner des précisions sur la nature de la fin de vos prestations, que dois-je faire?

Comme indiqué précédemment, tant que votre employé est lié contractuellement, il est de sa responsabilité de vous tenir informés de l'évolution de sa situation. Dans ce contexte, le Groupe Mutuel n'a malheureusement aucune solution à vous proposer.

Le contrat avec mon employé a pris fin mais j'aimerais savoir si son incapacité de travail continue car elle impacte la sinistralité de ma société, pouvez-vous me tenir au courant de la suite?

Non, étant donné que votre ancien employé n'est plus sous contrat, il n'y a plus aucun lien entre vous. Par conséquent et conformément à la LPD, à défaut d'une procuration en votre faveur signée par votre ancien employé, aucune information sur la poursuite ou non de l'incapacité ne vous sera communiquée.

