

## **Déclaration du Groupe des 10 du 14 avril 2020**

La crise du coronavirus est à l'origine d'un certain nombre d'imprécisions sur le terrain concernant l'application des règles d'incapacité de travail.

Pour y remédier, le Groupe des 10 est parvenu à un accord sur les trois propositions suivantes et demande au gouvernement de pleins pouvoirs de les ancrer dans des lois.

### **1. Nouveau certificat médical**

Afin de mieux faire la distinction entre ceux qui sont en incapacité de travail et ceux qui ne le sont pas, un nouveau modèle de certificat médical a été élaboré.

Ce modèle de certificat ainsi que les explications y afférentes sont joints en annexe.

### **2. Alignement de l'indemnité d'incapacité primaire sur les allocations de chômage temporaire pour cause de coronavirus**

Le Groupe des 10 vise un traitement égal pour tous les travailleurs en chômage temporaire, qu'ils soient en incapacité de travail ou pas.

- a. Relever les indemnités d'incapacité de travail pour tous les travailleurs dont l'incapacité primaire de travail a commencé à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 et jusqu'à la fin de la période prévue pour le régime spécifique de chômage temporaire pour cause de coronavirus.

Concrètement : appliquer 70 % de la rémunération journalière moyenne brute au lieu de 60 % actuellement pour toutes les rémunérations mensuelles brutes de max. 3.457,97 €.

- b. Appliquer un minimum de 51,62 €/jour + complément de 5,63 € = 57,25 €\* à partir du premier jour d'incapacité primaire, à dater du 1<sup>er</sup> mars 2020 jusqu'à la fin de la période prévue du régime spécifique de chômage temporaire pour cause de coronavirus.

\* Ce montant équivaut au minimum en chômage temporaire suite aux mesures coronavirus.

### **3. Obligation de notification**

Afin que l'employeur et le travailleur soient informés à temps de leur situation juridique, le Groupe des 10 propose d'introduire une obligation de notification.

Cette obligation de notification :

- S'applique à l'employeur qui a recours au chômage temporaire.
- Est individuelle, c'est-à-dire qu'elle relève de l'employeur individuel, à l'égard du travailleur individuel.
  - Une communication collective est possible s'il en ressort clairement pour le travailleur individuel quel est le régime de travail qui est prévu pour lui.
- La notification doit avoir lieu au plus tard le jour précédant la date d'entrée en vigueur du chômage temporaire et, en tout état de cause, au plus tard au moment où le travailleur se rend au travail. Ces principes s'appliquent également en cas de rappel du travailleur.
- L'employeur mentionne :
  - La période à laquelle la notification se rapporte ;
  - Au sein de cette période : les jours ou le nombre de jours où l'employeur a recours au chômage temporaire et les jours ou le nombre de jours où le travailleur est censé fournir des prestations de travail.
- L'employeur doit informer suffisamment le travailleur sur les formalités que celui-ci doit remplir pour demander une allocation.
- L'employeur ne peut pas déclarer de chômage temporaire pour les jours pour lesquels il n'a pas rempli l'obligation de notification.
- Si, après cette notification, l'employeur souhaite quand même faire appel au travailleur pour qu'il fournisse des prestations de travail, le chômage temporaire peut être retiré ou suspendu.
- Notifications aux travailleurs et informations par après du recours au chômage temporaire, au secrétaire du conseil d'entreprise (+ cascade à défaut de CE, CPPT, DS).

## ANNEXE

### **Document à l'attention des médecins, accompagnant le modèle de certificat médical**

1. Dans le cadre du suivi de la crise sanitaire liée au COVID-19, les organisations syndicales et patronales membres du Conseil national du travail ont pris connaissance d'une série de problèmes qui se posent actuellement :
  - Les médecins sont confrontés à de multiples modèles de certificats médicaux à destination des employeurs, ce qui alourdit considérablement la charge administrative qui repose sur eux.
  - Bien que le travailleur soit capable de travailler, il arrive que dans certaines situations et tenant compte de l'état actuel des choses, le médecin décide que le travailleur doit être mis en quarantaine et n'est donc pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail.
2. Étant donné qu'il n'y a aucune uniformisation quant aux mentions figurant sur les certificats médicaux remis par les médecins, il est parfois difficile de déterminer les conséquences juridiques de ces certificats.

Ces organisations syndicales et patronales reconnaissent et insistent sur le rôle du médecin dans l'évaluation de l'état de santé du travailleur. C'est au médecin qu'il revient d'apprécier dans quelle mesure le travailleur est capable de travailler ou pas et dans quelle mesure le travailleur est autorisé ou non à se rendre sur son lieu de travail.

Par ailleurs, ces organisations souhaitent instaurer la sécurité juridique quant aux conséquences liées à ces différentes situations.

Pour ce faire, elles proposent un modèle de certificat médical qui reprend deux hypothèses :

- Hypothèse A : le travailleur est en incapacité de travail (certificat classique d'incapacité de travail).

Cette hypothèse A couvre la situation où la personne est en maladie, a subi un accident ou est en grossesse. Cette personne est par conséquent en incapacité de travail.

- Hypothèse B : le travailleur est capable de travailler mais le médecin estime qu'il lui est interdit de se rendre sur son lieu de travail.

L'hypothèse B vise une série de situations où le médecin estime que le travailleur, bien que capable de travailler (ou éventuellement de télétravailler), doit être placé en quarantaine eu égard aux circonstances actuelles. Cela concerne entre autres les cas où le travailleur appartient à un groupe à risque (par exemple les maladies auto-immunes), a été en contact avec une personne contaminée par le COVID-19 ou est lui-même potentiellement contaminé.

3. Ces organisations syndicales et patronales attirent l'attention sur les éléments suivants :

- L'objectif est de permettre l'utilisation de ce modèle dans le cadre de la crise actuelle. Il s'agit donc **d'une mesure temporaire et strictement limitée à cette crise.**
- Le modèle peut être utilisé aussi bien pour les consultations par voie téléphonique que pour les consultations qui se font via un contact physique.
- Il est proposé que ce modèle soit utilisé pour remplacer temporairement l'ensemble des certificats médicaux destinés à l'employeur, et ce afin d'alléger la charge administrative des médecins.

L'utilisation de ce document exige que la méthode de travail de l'INAMI et de Sciensano y soit adaptée.

## COVID-19 : CERTIFICAT SUITE À UN AVIS MÉDICAL

Ce document est le modèle de certificat uniformisé qui doit être utilisé par le corps médical **dans le contexte exceptionnel sanitaire de la crise COVID-19**. Il peut être envoyé au patient **par communication électronique, sous format PDF**, afin que le patient puisse transmettre ce certificat à son employeur.

Je soussigné, Docteur en médecine, certifie avoir interrogé ce jour

**Nom, prénom du patient** : .....

Numéro d'identification du Registre national du patient : .....

déclare que : **(Ne cocher qu'une seule option (A. ou B.))** :

### **A. CERTIFICAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

Le travailleur est incapable de travailler **du .../.../2020 au .../.../2020 (inclus)** pour cause de maladie/ accident / grossesse

Ce certificat d'incapacité de travail concerne :

- le début de cette incapacité
- une prolongation de cette incapacité

Sorties autorisées : OUI / NON

### **B. CERTIFICAT DE QUARANTAINE**

Le travailleur est capable de travailler mais n'est pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail **du ...../...../2020 au ...../...../2020 (inclus)**.

Ce certificat concerne :

- le début de la mise en quarantaine
- une prolongation de la mise en quarantaine

**Identification du médecin avec numéro INAMI** : .....

[signature facultative]

Date : .../.../2020