

Quels sont vos droits ?

Santé et sécurité au travail

Chaque année, 2 millions
de personnes perdent la vie
suite à un accident du travail !

160 millions de personnes
sont touchées par
des maladies liées au travail !

2006



Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

Table des matières

I. Introduction	2
II. Vos droits en matière de santé et sécurité au travail	4
Principes généraux	4
Dispositions particulières	5
<i>Les atteintes à la personnalité</i>	5
<i>Travail de nuit</i>	6
<i>Fumée au travail et exposition à d'autres substances nocives</i>	7
III. Vos droits en cas de maladie ou d'accident	8
Le droit au salaire en cas de maladie	8
<i>Echelle de Berne</i>	8
<i>Délai de carence de l'assurance perte de gain</i>	8
<i>Droit au salaire en cas d'arrêt de travail partiel</i>	9
<i>Prélèvement des cotisations sociales</i>	9
<i>Droit aux indemnités en cas de résiliation de contrat</i>	9
<i>Le cas particulier des services publics</i>	9
Le droit au salaire en cas d'accident	10
<i>(Droit au salaire en cas d'arrêt de travail partiel)</i>	
<i>Prélèvement des cotisations sociales</i>	10
<i>Droit aux indemnités en cas de résiliation de contrat</i>	10
Protection contre les licenciements en cas de maladie ou d'accident	10
Le certificat médical	11
<i>Les informations fournies dans le certificat</i>	11
<i>Date, durée et renouvellement du certificat médical</i>	11
<i>Certificat médical = interdiction de travailler</i>	11
<i>Ai-je la possibilité de sortir sous certificat médical?</i>	12
<i>La contestation d'un certificat médical par l'employeur</i>	12
Les relations avec l'employeur durant l'arrêt de travail	12
Le droit aux vacances en cas de maladie ou accident	13
<i>Ai-je la possibilité de partir en vacances sous certificat médical?</i>	13
<i>Réduction du droit aux vacances</i>	13
Mention de vos absences ou maladies dans le certificat de travail	13
Assurance perte de gain en cas de chômage	13
Maternité et allaitement	13
IV. Comment défendre et étendre vos droits?	14
Mettre l'employeur en demeure	14
Adresser une plainte à l'inspectorat du travail	14
La voie judiciaire	14
L'action collective	14
<i>Quelques exemples d'actions syndicales</i>	15
V. Pour en savoir plus	16

I. Introduction

La mondialisation et la concurrence accrue qui en découle se traduisent dans les pays industrialisés par une réorganisation fondamentale du travail caractérisée par l'intensification des rythmes, la flexibilisation des horaires et un travail de plus en plus stressant.

Ainsi, les délais de production ne sont plus fixés en fonction des contraintes de production, mais selon les exigences de rentabilité. Peu importe qu'on n'ait pas le temps de faire un "travail de qualité" ou qu'on risque de mettre sa santé en danger, ce qui compte, c'est que les délais imposés soient respectés. Le patron fait la chasse aux "temps morts", chaque minute de travail est rentabilisée. Cette politique se traduit également par une réduction au maximum des effectifs, conduisant au licenciement d'une partie des employé-e-s et à la mise sous pression du personnel restant.

L'organisation du temps de travail - où l'on pouvait compter sur un horaire régulier, où on savait quand on prenait sa pause, quand on avait congé et quand on partait en vacances - est fondamentalement remise en cause. Désormais, on s'adapte à la demande : les horaires sont donc irréguliers, morcelés et imprévus. A cette flexibilité s'ajoute le fait que les salarié-e-s sont de plus en plus rendu-e-s responsables de

la manière d'effectuer un travail sans pour autant pouvoir décider de l'organisation du travail et des buts à atteindre.

L'organisation actuelle du travail a des conséquences graves sur la santé des salarié-e-s. Aux risques persistants du travail industriel traditionnel (exposition à des substances nocives, manipulation de charges lourdes, travail sous la pluie...) s'ajoutent désormais les risques liés au stress (troubles musculo-squelettiques, douleurs dans le dos, les épaules, le cou, les poignets, les coudes, les genoux...)¹ Ainsi, selon l'enquête suisse sur la santé de 2002, 44% de la population active affirmait occuper "un poste où la tension nerveuse est généralement très forte".

Les maladies et les accidents professionnels ne sont pas "équitablement" partagés entre l'ensemble des salarié-e-s. Au contraire, plus les salarié-e-s travaillent dans des conditions précaires, plus ils/elles y sont exposé-e-s. Le taux d'invalidité, par exemple, est 12 fois supérieur chez les ouvrier-ères semi-qualifié-e-s et non-qualifié-e-s que chez les travailleurs-euses qui ont une profession libérale ou scientifique.²

En Suisse, il n'existe ni enquête, ni donnée statistique permettant de déterminer précisément les coûts des maladies liées au travail, mais on estime

1 On sait aujourd'hui que des activités répétitives, des travaux nécessitant de la force physique, des vibrations et des positions contraignantes peuvent être à l'origine des troubles musculo-squelettiques. Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs : Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économique. Genève / Delémont 2001

2 GUBERAN Etienne et USEL Massimo : Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe sociale à Genève. OCIRT. Genève 2000.

qu'ils se situent entre 6 et 12 milliards de francs par an.³ A cela s'ajoute le coût des accidents professionnels et de maladies professionnelles reconnues. Pour l'année 1998, la SUVA indiquait des coûts de 1.33 milliards de francs pour des accidents de travail et les maladies professionnelles reconnues⁴, alors que cette même année l'ensemble des coûts de la santé s'élevait à 39 milliards de francs. On peut donc estimer qu'au moins 20% des coûts de la santé sont liés au travail.

En Suisse, la grande majorité des salarié-e-s est aujourd'hui exposée à un ou plusieurs facteurs de risques pour leur santé. Les résultats d'une enquête effectuée en

1998 et 1999 auprès de patients de suisse romande démontrent que :

- **43% des personnes interrogées estiment que leur travail a une influence négative sur leur santé;**
- **70% déclarent subir du stress psychologique sur leur lieu de travail;**
- **57% doivent effectuer des gestes répétitifs;**
- **46% manipulent des charges lourdes;**
- **44% respirent des poussières;**
- **32% ont des problèmes d'horaire.⁵**

3 Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs : Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économique. Genève / Delémont 2001.

4 SUVA : Statistique des accidents LAA. 2000

5 Revue médicale de la Suisse romande 121. 2001

II. Vos droits en matière de santé et sécurité au travail

Principes généraux

Selon la législation suisse en matière de santé et sécurité au travail (Code des obligations, Loi sur le travail, Loi sur l'assurance accidents, Loi sur l'assurance maladie) l'employeur a la responsabilité de protéger la santé physique et psychique des salarié-e-s. Il doit donc d'une part mettre à disposition du personnel un outil de travail sûr et fiable ainsi que des moyens de protection adéquats et, d'autre part, prévenir toute atteinte à la personnalité de ses employé-e-s. Dans son entreprise, il doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter la survenance d'accidents et protéger la vie et l'intégrité personnelle des salarié-e-s.

De leur côté, les salarié-e-s ont la responsabilité de respecter les consignes de sécurité et d'utiliser les moyens de protection mis à leur disposition. Ils doivent signaler à l'employeur si des risques apparaissent.

Depuis le 1er janvier 2000, les employeurs ont l'obligation d'appliquer la *Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail* (directive MSST). Son but est de concrétiser les mesures à prendre en matière de santé et sécurité au travail et d'assurer la mise en place d'une politique de prévention dans les entreprises. La directive prévoit notamment que l'entreprise recourt à des spécialistes de la sécurité et santé au travail qui doivent proposer des moyens pour prévenir les accidents et autres atteintes à la santé des salarié-e-s. L'employeur peut soit

faire directement appel à des spécialistes qualifié-e-s (ergonome, hygiéniste, médecin du travail, spécialiste interne), soit adhérer à une "solution de branche" qui met à disposition des procédures-type d'analyse de risques, des formations en matière de santé et sécurité au travail, l'accès à des groupes de spécialistes etc. La directive MSST précise explicitement que l'employeur a l'obligation de faire participer les salarié-e-s à son application.

Il existe donc des dispositions légales pour protéger la santé et la sécurité des salarié-e-s. Elles restent toutefois lacunaires. La médecine du travail est, par exemple, fort peu implantée en Suisse. Ainsi, seul-e-s les salarié-e-s travaillant régulièrement la nuit ont le droit de demander un examen médical aux frais de l'employeur. De surcroît, le rôle du médecin du travail se limite le plus souvent à l'établissement (ou non) d'un certificat médical attestant que le/la salarié-e est apte à effectuer un travail de nuit. Le/la médecin de travail n'a par contre pas de pouvoir d'intervention sur l'organisation du travail.

Si les normes sont lacunaires, le problème majeur reste la faiblesse du système de surveillance de l'application de ces dispositions. Les organismes de contrôle (les inspectorats cantonaux de travail et la caisse nationale d'assurance contre les accidents-SUVA) n'ont ni les moyens, ni le pouvoir de contrôler régulièrement les lieux de travail. Les patrons réfractaires ont donc peu de risques d'être sanctionnés. Bien que la directive MSST soit obligatoire de-

puis 2000, on estime qu'aujourd'hui seule la moitié des entreprises l'ont réellement mise en place. A cette critique s'ajoute le fait que les salarié-e-s ne sont pas suffisamment impliqués-e-s dans sa mise en œuvre. Les mesures concrètes proposées par les travailleurs-euses (remplacement d'anciennes machines, achats d'outils de protection, modification de l'organisation du travail) sont souvent refusées par les patrons au motif qu'elles coûtent trop cher. Finalement, même si la participation des travailleuses et travailleurs est inscrite dans la loi, celles et ceux qui revendiquent le respect de leurs droits en matière de santé et sécurité sont encore trop souvent exposés-e-s à des mesures de représailles.

La sécurité et la santé sur les lieux de travail reste dès lors un enjeu important de luttes syndicales. Des mobilisations collectives et des actions solidaires des salarié-e-s demeurent le meilleur moyen pour protéger et améliorer la santé et la sécurité au travail.

Dispositions particulières

Dans le présent chapitre, nous abordons quelques dispositions particulières en matière de protection de la santé au travail ainsi que quelques stratégies pour faire respecter vos droits.

Les atteintes à la personnalité

Par "atteinte à la personnalité" on entend toute forme de violation de la sphère personnelle d'un-e salarié-e, donc, notamment, son intégrité physique, sa santé psychique, sa dignité, sa liberté de vivre sa vie privée selon ses propres convictions. Une atteinte à la personnalité peut se présenter sous différentes formes :

Le **mobbing** se caractérise par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles fréquemment répétés pendant une période assez longue par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à marginaliser voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Une situation de mobbing est très souvent la conséquence d'un conflit de travail qui n'a pas été résolu (changement de l'organisation du travail sans participation des salarié-e-s concerné-e-s, changement de supérieur-e ou de direction, mise en concurrence de salarié-e-s entre eux/elles). Dans des périodes de restructuration, le mobbing peut également être utilisé par la hiérarchie pour tester les capacités de résistance de salarié-e-s et faire partir les personnes les plus vulnérables.

Le **harcèlement sexuel** est une atteinte à la liberté sexuelle et à la dignité. Sa caractéristique particulière est qu'il est non désiré et ressenti comme humiliant et offensant. Il peut prendre diverses formes : chantage, remarques sexistes, blagues à caractère sexuel, remarques sur les qualités physiques d'une personne ou sur sa vie sexuelle, commentaires homophobes, affichage d'images pornographiques, gestes déplacés ...

Le **racisme** est une discrimination fondée sur l'origine, la couleur de la peau ou la religion d'un-e salarié-e. Il peut se caractériser par des remarques et des comportements déplacés, mais également par le fait d'attribuer systématiquement les tâches les plus dégradantes ou dangereuses à un-e salarié-e étranger-ère.

Que faire ? *Toute forme d'atteinte à la personnalité est interdite par la loi (Constitution fédérale, Code des obligations, Loi sur l'égalité). L'employeur n'a pas seulement l'obligation de s'abstenir de toute forme d'atteinte à la personnalité, il doit*

également faire cesser toute atteinte avérée et est également tenu de tout mettre en œuvre afin d'éviter qu'un-e salarié-e subisse une telle atteinte. Si vous êtes dans une telle situation, ne vous laissez surtout pas isoler. Gardez le contact avec vos collègues de travail et discutez avec eux/elles de ce que vous vivez sur votre lieu de travail. Est-ce qu'ils/elles partagent votre analyse ? Ont-ils/elles été témoin d'une atteinte que vous avez subie ? Est-ce qu'ils/elles ont vécu des expériences semblables ? Notez ce qui se passe sur votre lieu de travail. Inscrivez surtout des faits concrets et non pas votre interprétation de la situation. Gardez toute forme de "preuve" (e-mail, lettre, image, etc.) Ne laissez pas "pourrir" la situation, mais prenez immédiatement contact avec le SIT afin que nous puissions analyser avec vous votre situation et discuter des différentes possibilités à faire cesser une telle atteinte. Si vous subissez une situation de mobbing, consultez également la brochure du SIT sur la question.

Travail de nuit

Les risques du travail de nuit pour la santé sont connus. Qu'ils travaillent le jour ou la nuit, les êtres humains ont des horloges biologiques internes qui les incitent à être actifs le jour et à dormir la nuit. Les personnes travaillant la nuit ont donc souvent un sommeil de mauvaise qualité et des périodes de fatigue accrues, voire des micro-endor-missements pendant le travail.

A long terme, cette déstabilisation des rythmes biologiques est à l'origine de troubles du sommeil et peut favoriser le développement de maladies cardio-vasculaires. On constate en outre que les personnes travaillant la nuit sont plus souvent victimes d'accidents. Outre les conséquences sur la santé, le travail de nuit a également des conséquences néfastes sur la vie sociale et familiale des salarié-e-s concerné-e-s.

La loi sur le travail contient un certain nombre de mesures destinées à limiter les effets nocifs du travail de nuit :

- les salarié-e-s qui travaillent régulièrement la nuit (25 nuits par an et plus) ont droit un supplément en temps libre correspondant à 10% des heures de travail de nuit effectuées. Ce supplément peut, par exemple, être accordé sous forme de jours de congés ou vacances supplémentaires;
- les salarié-e-s travaillant régulièrement la nuit ont également droit à un examen médical tous les 2 ans s'ils/elles ont moins de 45 ans et tous les ans à partir de 45 ans;
- l'employeur a l'obligation de consulter les salarié-e-s sur l'organisation concrète du travail de nuit. Même s'il n'existe évidemment pas d'horaire de nuit idéal, force est de constater qu'il y a des organisations du travail qui sont "moins mauvaises" que d'autres. Des études médicales ont notamment démontré qu'il est préférable de limiter au maximum le nombre de nuits consécutives de travail (2 ou 3 au maximum);
- les salarié-e-s ont le droit de refuser de travailler la nuit, sans qu'une perte éventuelle d'emploi ne les pénalise au chômage;
- les salarié-e-s qui ne travaillent que temporairement la nuit (au maximum 24 nuits par an), ont droit à un supplément salarial de 25% pour les heures travaillées la nuit.

Fumée au travail et exposition à d'autres substances nocives

L'employeur doit veiller à ce que ses employé-e-s non fumeurs-euses ne

soient pas incommodé-e-s par la fumée. Il doit veiller à séparer les locaux de travail fumeur et non-fumeur, créer des locaux fumeurs pour les pauses ou en dernier recours si aucune solution intermédiaire n'est trouvée, interdire de fumer.

A noter que la fumée n'est pas la seule substance nocive à laquelle les travailleuses et travailleurs sont exposés. Le Centre international de recherche sur le cancer de Lyon a répertorié plus de 800 agents cancérigènes, dont près de la moitié concernent l'environnement professionnel. En Europe, au moins 22 millions de travailleuses et travailleurs sont exposé-e-s à un ou plusieurs de ces agents.

Dans chaque cas, l'employeur devrait prendre les précautions nécessaires pour que ses employé-e-s soient protégés. Cependant, comme l'exposition à des substances nocives ne provoque pas immédiatement d'atteinte à la santé, mais induit des maladies qui se déclarent des années, voire des décennies plus tard, il peut être difficile d'établir la responsabilité juridique d'un ancien employeur et de faire reconnaître cette maladie comme maladie professionnelle.

Il est donc d'autant plus nécessaire de veiller à ce que votre employeur prenne toutes les mesures préventives nécessaires.

III. Vos droits en cas de maladie ou d'accident

Le droit au salaire en cas de maladie

L'assurance perte de gain qui couvre le salaire en cas de maladie est largement répandue, mais malheureusement pas encore obligatoire en Suisse, ce qui contrevient d'ailleurs aux directives de l'OIT sur la protection sociale minimale.

Un-e employé-e malade dont l'employeur n'a pas conclu d'assurance perte de gain ne reçoit son salaire que pour une période limitée à condition que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois. Ainsi, durant la première année de service, l'employé-e a droit à son salaire (à 100%) durant 3 semaines. Dès la deuxième année, il a droit à son salaire "pour une période plus longue". Les tribunaux déterminent le salaire dû sur la base de différents barèmes. Bien qu'il existe des échelles plus généreuses envers les travailleuses et travailleurs, en Suisse romande, les tribunaux tendent à appliquer l'échelle de Berne :

Echelle de Berne

Années de service	Durée du droit au salaire (à 100%)
Dès la 2 ^e année	1 mois
De la 3 ^e à la 4 ^e année	2 mois
De la 5 ^e à la 9 ^e année	3 mois
De la 10 ^e à la 14 ^e année	4 mois
De la 15 ^e à la 19 ^e année	5 mois
De la 20 ^e à la 24 ^e année	6 mois
De la 25 ^e à la 29 ^e année	7 mois
De la 30 ^e à la 34 ^e année	8 mois

De nombreuses conventions collectives de travail (CCT) et contrats individuels prévoient par contre l'obligation de l'employeur de conclure une assurance perte de gain. Si tel est le cas, l'employeur doit payer au moins 50% des primes de cette assurance. L'assurance couvre au moins 80% du salaire et ceci pendant 720 jours. Pour déterminer vos indemnités, l'assurance doit se baser sur votre salaire moyen, en prenant en compte l'ensemble de votre salaire, donc votre salaire de base, les primes, le 13^e salaire, les commissions etc. Vous devez toucher une indemnité correspondant à 80% de votre salaire moyen. Vos indemnités sont versées par votre employeur; il doit veiller à vous les verser aux mêmes dates qu'il verse habituellement votre salaire.

Délai de carence de l'assurance perte de gain

Lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain en cas de maladie pour ses employé-e-s, il peut demander à bénéficier d'un "délai de carence" (période qui n'est pas prise en charge par l'assurance). Ce système permet de diminuer substantiellement les primes d'assurances. La durée de ce délai est variable, pouvant aller jusqu'à 3 mois. De notre point de vue, l'employeur doit payer le salaire pendant la totalité du délai de carence. Toutefois, le Tribunal fédéral a admis que les 3 premiers jours de maladie peuvent être à la charge du/ de la salarié-e, mais uniquement si le contrat de travail écrit ou une CCT en font mention. Certains employeurs, cependant, ne paient que

pendant la période à laquelle ils sont astreints par la loi de le faire (voir échelle de Berne). Cette pratique est à notre sens contraire à la loi. Si vous êtes dans ce cas de figure, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

Droit au salaire en cas d'arrêt de travail partiel

Si votre salaire est payé selon l'échelle de Berne (voir "*paiement du salaire en cas de maladie*"), en cas d'arrêt de travail partiel (par exemple certificat de travail à 50%), la durée de votre droit au salaire doit être prolongée proportionnellement (dans ce cas, doublée). Par contre, si une assurance perte de gain prend en charge votre salaire, il faut vérifier, dans les conditions générales de l'assurance, s'il y a prolongation du délai d'indemnisation ou si un jour d'indemnité compte quel que soit le taux de l'arrêt de travail.

Prélèvement des cotisations sociales

Si c'est votre employeur qui vous paie un salaire en cas de maladie (absence d'assurance ou pendant le délai de carence), les cotisations sociales sont prélevées. Par contre, ce n'est pas le cas des indemnités pour perte de gain en cas de maladie ou d'accident à 80%, sur lesquelles en principe aucun prélèvement n'est fait, sauf l'impôt à la source.

Droit aux indemnités journalières en cas de résiliation de contrat

Si vous quittez votre employeur (licenciement ou démission) pendant que vous êtes en arrêt de travail pour cause de maladie, et si vous bénéficiez d'une assurance perte de gain, le droit à l'indemnité est maintenu, même si vous n'êtes plus chez cet employeur.

Dans certains cas, l'assurance continue automatiquement à couvrir un cas de maladie ouvert. Dans d'autres cas, on vous demande de reprendre l'assurance "en individuelle" (car vous sortez de l'assurance collective entre l'employeur et l'assurance) et de payer les primes correspondantes, moyennant quoi vous restez couvert-e jusqu'à la fin des 720 jours. Il est donc indispensable de se renseigner pour pouvoir faire, le cas échéant, une demande de passage "en individuel" dans les 30 jours après la fin des rapports de travail. L'assurance ou l'employeur doivent vous informer de ce droit.

Attention *Si vous vous inscrivez au chômage après avoir été en maladie plus de 12 mois suite à une résiliation de contrat, votre indemnité chômage ne sera pas calculée selon votre ancien salaire mais selon un forfait. De plus, elle ne vous couvrira que durant 260 jours.*

Le cas particulier des services publics

Dans le cas des services publics genevois, l'État exerce une auto-assurance, c'est-à-dire qu'il couvre lui-même les dommages et paie le salaire à 100% pendant 720 jours au maximum.

Par contre, il ne propose pas de passage en individuelle, puisque ce n'est pas véritablement une assurance. Dans ce sens, il y a discrimination entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé, qui bénéficient de cette possibilité. Selon le SIT, cette lacune viole la loi, et il est en train d'agir pour tenter de corriger cette inégalité.

Le droit au salaire en cas d'accident

L'employeur a l'obligation de conclure, pour son personnel, une assurance accidents professionnels et non professionnels. En cas d'accident, cette assurance couvre au moins 80% du salaire ainsi que les frais médicaux et thérapeutiques. Les primes de l'assurance accident professionnel sont à la charge de l'employeur, celle de l'assurance accident non professionnel à la charge du/de la salarié-e.

Pour déterminer vos indemnités, l'assurance doit se baser sur votre salaire moyen, en prenant en compte l'ensemble de votre salaire, donc votre salaire de base, les primes, le 13e salaire, les commissions etc. Vous devez toucher une indemnité correspondant à 80% de votre salaire moyen.

Attention *Un-e salarié-e à temps partiel qui travaille moins de 8 heures par semaine auprès du même employeur n'est pas obligatoirement assuré-e pour l'accident non professionnel. Vérifiez donc en fonction de votre horaire et sur vos fiches de salaire. En cas d'horaire variable, l'employeur doit vous assurer pour l'accident non professionnel si vous travaillez en moyenne 8 heures par semaine. L'employeur doit par contre dans tous les cas vous assurer pour l'accident professionnel, indépendamment de votre taux d'engagement !*

Prélèvement des cotisations sociales

Aucune cotisation sociale n'est prélevée sur vos indemnités pour perte de gain en cas d'accident. Le seul prélèvement possible est l'impôt à la source.

Droit aux indemnités en cas de résiliation de contrat

Si vous quittez votre employeur (licenciement ou résiliation par vous-mêmes) pendant que vous êtes en arrêt de travail pour cause d'accident, l'assurance accident doit automatiquement continuer à payer votre salaire jusqu'à la guérison.

Protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident

Le droit du travail suisse connaît le principe d'une période de protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident. Malheureusement, cette période est fortement limitée dans le temps. La période de protection est de :

- 30 jours dans la 1re année de service;
- 90 jours la 2e à la 5e année de service;
- 180 jours à partir de la 6e année de services.

Certaines CCT prévoient cependant des délais de protection plus longs.

A la fin de la période de protection, l'employeur peut vous licencier, même si vous êtes toujours malade ou accidentée. L'employeur doit bien évidemment respecter votre délai de congé. Si la période de maladie ou d'accident intervient après que vous ayez pris connaissance de votre licenciement, votre délai de congé est suspendu pendant une période équivalente à votre arrêt de travail, mais au maximum pendant une période correspondant à votre période de protection. Si vous êtes licencié-e pendant que vous êtes sous certificat médical, venez vérifier au SIT si ce licenciement est valable ou non ! Si vous êtes malade ou accidentée après avoir été licencié-e, venez au

SIT pour savoir jusqu'à quelle date votre délai de congé doit être prolongé.

Attention *Ceci n'est pas valable si vous résiliez vous-mêmes votre contrat alors que vous êtes sous certificat maladie ou accident. Dans ce cas, aucune période de protection ne s'applique et vous devez seulement donner votre délai de congé. Vous restez sous certificat médical pendant tout votre délai de congé.*

ATTENTION, NE PAS CONFONDRE
Le droit au salaire en cas de maladie n'est pas la même chose que la protection contre le licenciement en cas de maladie. Les deux aspects relèvent de logiques différentes et la durée est différente. Ainsi, un employeur peut vous garder, même si vous êtes malade et avez perdu votre droit au salaire. A l'inverse, vous pouvez garder votre droit au salaire alors même que vous n'êtes plus chez votre employeur. C'est le cas lorsqu'il a contracté une assurance perte de gain maladie et que vous n'avez pas épuisé votre droit aux indemnités.

Le certificat médical

Les informations fournies dans le certificat médical

Le certificat médical est un document établi par votre médecin à l'intention de votre employeur pour attester que vous êtes dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales. Le/la médecin indique si vous souffrez d'une maladie ou d'un accident, mais il/elle ne donne aucune autre précision sur votre état de santé (secret médical). Il indique la date du premier jour d'incapacité, le taux d'incapacité, sa durée présumée, la date et le taux de reprise ou la date de la prochaine visite médicale, une éventuelle réserve (allègement de travail, une éventuelle mention d'un droit de sortie, utile notam-

ment dans les cas d'atteinte morale ou psychique.)

Date, durée et renouvellement du certificat médical

Il est usuel que l'on vous demande un certificat médical à partir du 3^e jour de maladie ou d'accident. Toutefois, cette règle n'est pas inscrite dans les textes légaux et l'employeur a donc la possibilité de vous demander un certificat médical dès le 1^{er} jour de maladie.

Si votre médecin vous prescrit un arrêt de travail, vous devez immédiatement en avvertir votre employeur et lui envoyer le certificat médical (gardez-en une copie pour vous !). L'employeur ne peut pas décider de lui-même de ne pas accepter ce certificat médical.

Le certificat médical doit être renouvelé après un mois de maladie ou d'accident. Certains employeurs ou assurances suspendent le paiement des indemnités ou du salaire s'ils ne reçoivent pas le renouvellement du certificat. D'autres employeurs considèrent le non-renouvellement du certificat médical comme un abandon de poste qui peut provoquer un licenciement avec effet immédiat.

Veillez donc à ne pas oublier le renouvellement de votre certificat.

Certificat médical = interdiction d'aller travailler

Un certificat médical doit être interprété comme une interdiction d'aller travailler. Si vous allez travailler malgré un tel certificat, vous et votre employeur prenez le risque d'une sanction administrative (par exemple de la part de l'assurance), voire pénale (par exemple en cas d'accident professionnel pendant que vous êtes sous certificat médical). Si le médecin autorise une reprise de travail conditionnée, mais votre employeur prétend ne pas pou-

voir vous offrir une place de travail selon les conditions demandée par votre médecin, prenez contact avec le SIT.

Ai-je la possibilité de sortir sous certificat médical ?

Une tradition voudrait qu'on ne puisse sortir pas de chez soi lorsqu'on est sous certificat médical. En fait, tout dépend de la maladie. Vous pouvez de bonne foi sortir pour vaquer à vos besoins habituels (achats, vie sociale), selon la capacité que vous laisse la maladie. Dans certains cas, il vaut mieux faire préciser par votre médecin que "*les sorties sont autorisées*".

La contestation d'un certificat médical par l'employeur

Lorsqu'il a des doutes concernant le sérieux de votre maladie ou accident, l'employeur doit formellement contester le certificat médical et vous demander de vous soumettre à un examen médical auprès d'un médecin conseil de l'entreprise ou de l'assurance. Le médecin conseil peut confirmer ou contester la décision de votre médecin traitant. Il reste cependant lié au secret médical. Les frais d'un tel examen sont à la charge de l'employeur.

L'évaluation du médecin conseil est, on s'en doute, souvent contraire à celle de votre médecin traitant, et atteste de votre aptitude au travail. En cas de litige, vous avez la possibilité de faire un recours contre la décision de l'assurance perte de gain. Une telle procédure est toutefois compliquée et demande le soutien d'un avocat spécialiste dans le domaine des assurances sociales.

Pour connaître vos droits et les possibilités éventuelles d'une procédure juridique, le SIT vous recommande de prendre contact avec la **Permanence de défense des patients et des assu-**

rés du Forum Santé (voir adresse plus loin).

Les relations avec l'employeur en cas de maladie/accident

Si vous êtes malade ou accidenté-e, vous devez immédiatement en avvertir votre employeur (voir aussi "certificat médical"). Votre employeur a le droit de savoir si vous souffrez d'une maladie ou d'un accident (notamment pour savoir auprès de quelle assurance il doit vous annoncer). Vous devez également le renseigner sur la durée probable de votre incapacité de travailler. L'employeur n'a par contre aucunement le droit de vous demander de quoi vous souffrez exactement ou quel traitement vous suivez (protection de la sphère privée).

De plus en plus d'employeurs mettent en place un système de "gestion d'absences" qui prévoit qu'en cas de maladie ou accident, vous êtes régulièrement contacté par le service du personnel ou une infirmière de l'entreprise. De tels contacts peuvent être utiles s'ils vous aident à ne pas couper complètement le lien avec votre lieu de travail (surtout en cas de longue absence) ou s'ils sont, par exemple, une occasion de discuter des aménagements à faire en vue de votre reprise du travail.

Mais la "gestion des absences" est malheureusement très souvent conçue comme un système de contrôle et de mise sous pression des salarié-e-s pour essayer de les convaincre de reprendre le travail au plus vite possible. Si vous subissez de telles pressions, parlez-en à votre médecin (c'est lui qui fixe la durée de votre arrêt de travail et non pas votre employeur !) et prenez contact avec le SIT. Vous avez le droit

de vous soigner sans être harcelé-e par votre employeur !

Votre employeur n'a en principe pas le droit de vous convoquer alors que vous êtes en arrêt maladie. En cas de doute, n'hésitez pas à prendre contact avec le SIT.

Maladie ou accident : le droit aux vacances

Ai-je la possibilité de partir en vacances sous certificat médical ?

Le but des vacances est le repos. Et être malade ou accidenté-e est incompatible avec le repos.

Si vous tombez malade ou subissez un accident pendant vos vacances, vous avez le droit, moyennant un certificat médical en bonne et due forme, de récupérer la période de vacances couverte par le certificat.

Si vous êtes malade ou accidenté-e, vous ne pouvez partir en vacances qu'avec l'accord de votre médecin et de l'assurance perte de gain.

Réduction du droit aux vacances

Si vous êtes malade ou accidenté-e pendant plus d'un mois complet, l'employeur peut réduire votre droit aux vacances. La réduction est d'un douzième par mois, mais elle ne peut être appliquée qu'à partir du deuxième mois complet d'absence et la réduction ne peut se faire que pour les mois d'absence complets.

Précisons que par mois complet on entend du 1er au 31 du mois. Si, par exemple, vous êtes malade du 10 mars au 27 juillet, l'employeur ne peut vous faire qu'une déduction pour 2 mois, à savoir une déduction de 2 douzièmes

(donc pas de réduction du 10 mars au 30 avril et du 1 au 27 juillet).

Certificat de travail : mention des absences ou maladies

Des employeurs notent parfois sur le certificat de travail des informations sur vos absences ou votre maladie. Un tel certificat n'est pas acceptable, et vous devez le faire modifier. En effet, ces informations relèvent de la sphère privée et n'ont pas à figurer sur un certificat de travail. Il en va de même si une maladie de longue durée a conduit au licenciement. Les motifs de licenciement n'ont pas à figurer sur le certificat de travail, excepté à votre demande.

Assurance perte de gain en cas de chômage

Si vous êtes au chômage et tombez malade, l'assurance chômage dispose de sa propre assurance perte de gain (PCM, prestations cantonales en cas de maladie), pour laquelle elle prélève 3,25% sur vos indemnités. Elle donne droit à 270 indemnités journalières pendant un délai cadre de 2 ans. L'indemnisation se fait par mois complet, selon des modalités particulières. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter la caisse de chômage du SIT.

Maternité et allaitement

Ne sont pas traitées ici les questions de grossesse, accouchement, congé maternité et allaitement qui sont expliquées dans notre "Guide maternité et adoption" (disponible au SIT ou sous www.sit-syndicat.ch).

IV. Comment défendre et étendre vos droits?

Mettre l'employeur en demeure

Au cas où vous estimez que votre employeur ne respectait pas vos droits à la santé et à la sécurité au travail, il est important de le mettre en demeure (= le sommer d'agir) pour que la situation se normalise. Cette démarche doit se faire de préférence par lettre recommandée. Dans cette lettre il s'agit de lister vos doléances, de proposer des mesures pour changer la situation et de mettre un délai de réponse. Le SIT vous aidera dans cette démarche.

Démission en cas d'atteinte à la santé

Si vos conditions de travail ont des conséquences négatives sur votre état de santé, vous avez le droit de démissionner de votre poste de travail sans être pénalisé par l'assurance chômage. Vous devez toutefois pouvoir "prouver" vis-à-vis du chômage que votre travail vous a rendu malade. Demandez donc à votre médecin traitant d'établir un certificat qui atteste que vos conditions de travail ont eu des conséquences négatives sur votre état de santé et venez vous renseigner au SIT.

Adresser une plainte à l'inspecteur du travail

L'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail a notamment pour mission de contrôler les entrepri-

ses dans le domaine des risques professionnels. C'est à lui de contrôler la bonne application de la loi sur le travail et de veiller que votre employeur ne porte pas atteinte à votre santé. Vous pouvez donc lui adresser une plainte écrite expliquant les problèmes (atteintes à la personnalité, stress, problèmes ergonomiques etc.) que vous rencontrez sur votre lieu de travail. S'il le juge nécessaire, l'OCIRT mène alors une enquête et peut, le cas échéant, exiger que des mesures soient prises pour faire cesser les atteintes à la santé sur le lieu de travail.

La voie judiciaire

Si, malgré votre mise en demeure, votre employeur ne répond pas à vos demandes, vous pouvez alors agir par voie judiciaire en déposant une demande en justice auprès du Tribunal des prud'hommes. Le SIT se tient à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche.

Attention *En cas de problème avec une assurance perte de gain, le tribunal des prud'hommes n'est pas compétent. Dans ce cas, nous vous enjoignons vivement à faire appel au Forum Santé - Permanence de défense des patients et des assurés.*

L'action collective

Lorsque le litige qui vous oppose à votre employeur dépasse votre cas individuel, nous vous conseillons vivement d'en parler à vos collègues et de chercher à résoudre le problème de

manière collective. Le SIT a l'habitude d'accompagner les travailleuses et travailleurs qui cherchent à améliorer collectivement leur situation. N'hésitez pas à nous contacter afin qu'ensemble nous discutons de la situation dans votre entreprise et élaborions une stratégie afin d'améliorer vos conditions de travail.

Quelques exemples d'actions syndicales collectives

• Accord pour les personnes travaillant de nuit chez Migros Genève

En août 2003, les personnes travaillant la nuit chez Migros se sont retrouvés face à une diminution de leur compensation pour travail de nuit équivalant à environ 900.- par mois. Très mécontentes, elles se sont réunies et ont fait appel au SIT afin de trouver une solution. Suite à plusieurs séances de négociation entre la direction de Migros Genève, le SIT et les représentant des travailleurs-euses, un accord a été trouvé en mars 2004. Cet accord prévoit :

- *une rémunération du travail de nuit avec un supplément de 25% qui est également versé pendant les vacances ou lors des absences maladie;*

- *une compensation en temps de 10% que les employé-e-s peuvent prendre à leur convenance (c'est-à-dire en temps de vacances supplémentaires, en jours de récupération ou en heures de récupération...);*
- *des pauses payées durant le travail de nuit, un repas équilibré fourni aux personnes travaillant la nuit;*
- *et, enfin, une augmentation mensuelle de 70 francs intégrée au salaire.*

• Accord à la Fondation des services d'aide et de soins à domicile

Suite à une étude scientifique demandée par le syndicat, et acceptée par l'employeur, auprès des 1800 collaboratrices (infirmières, aides à domicile, aides familiales, aides-soignantes) de cette institution d'utilité publique genevoise, le syndicat a pu démontrer que les aides à domicile avaient un salaire trop bas par rapport au stress auquel elles devaient faire face. Faisant usage de moyens syndicaux classiques : pétitions, manifestations, etc., le SIT a pu obtenir le reclassement des aides à domicile qui ont ainsi monté d'une classe et donc d'une catégorie salariale.

V. Pour en savoir plus

- BIT : Santé et sécurité au travail : une priorité syndicale. Education ouvrière 2002/1. Numéro 126. Genève 2002.
- BIT : Decent Work – Safe Work, rapport introductif au XVIe Congrès mondial sur la sécurité et santé au travail. Vienne 2002.
- Collectif travail, santé, mondialisation : Pour ne pas perdre sa vie à la gagner. Eléments pour un dossier sur la santé au travail. Genève 2002.
- Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs : Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économique. Genève / Delémont 2001.
- Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs : Travail de nuit et santé. Genève 2004.
- Office fédéral de la statistique : Santé au travail. - Communiqué de presse du 23.11.2004. Neuchâtel 2004.

Sites internet

- Syndicat SIT : www.sit-syndicat.ch
- OCIRT - Office cantonal de l'inspection et des relations de travail : www.geneve.ch/ocirt

- SUVA - Caisse nationale d'assurance accident : www.suva.ch

Adresses utiles

- Syndicat SIT, 16 Chaudronniers, case 3287, 1211 Genève, tél 022 818 03 00
- Forum Santé, 27 boulevard Helvétique, 1207 Genève.
Permanences ouvertes les lundi de 16h à 17h30 et les jeudis de 16h à 18h.
Tél. 022 786 35 11
- OCIRT, 35 rue des Noirettes 1227 Carrouge, tél. 022 388 29 29

Consultez également nos brochures sur www.sit-syndicat.ch

- Guide maternité et adoption : quels sont vos droits en cas de grossesse, d'allaitement de congé maternité et adoption
- Mobbing, harcèlement psychologique au travail, que faire ? quels sont vos droits ?
- Comment traiter les situations de harcèlement sexuel - brochure à l'intention des responsables des syndicats et associations - Genève 2003 - éditée par le Comité contre le harcèlement sexuel, le SIT, le SSP-vpod avec le soutien de la CGAS.

Pour connaître, défendre et étendre l'application de vos droits, rejoignez le syndicat SIT !

Le syndicat SIT est une association de travailleuses et travailleurs uni-e-s pour défendre leurs droits et leurs intérêts sur le canton de Genève principalement.

Quels sont les objectifs du SIT?

- défendre et faire respecter les droits des travailleuses et travailleurs;
- garantir des conditions de salaire, de travail et de vie décentes;
- agir contre les injustices;
- renforcer l'unité et la solidarité.

Que fait le SIT?

- le SIT mène des actions collectives de défense des droits des travailleuses;
- le SIT négocie et signe des conventions collectives de travail;
- le SIT défend les droits des travailleuses au tribunal des prud'hommes de Genève;

- le SIT gère une caisse de chômage à Genève;
- le SIT intervient auprès de l'Etat pour améliorer la législation sociale;
- le SIT informe, renseigne, conseille les travailleuses ...
- ... et bien d'autres choses!

Qui sont ses membres?

Des femmes et des hommes de toutes les professions, de tous les secteurs économiques, de toutes les nationalités, quel que soient leur statut et leur âge. Ce sont uniquement les syndiqué-e-s qui financent le SIT.

Rejoignez-nous!

*Une question, un problème?
Une solution!*

Nous répondons à vos questions lors de nos permanences syndicales. Si vous êtes syndiqué-e, vous pouvez aussi prendre rendez-vous par téléphone et consulter notre site internet.

Sources des chiffres de la première page de couverture :
BIT : Decent Work - Safe Work, rapport introductif
au XVI^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail. 2002



16, Chaudronniers - case 3287 - 1211 Genève 3 - tél. 022 818 03 00
fax. 022 818 03 99 - www.sit-syndicat.ch - courriel : sit@sit-syndicat.ch