

J'ai le droit d'être absent du travail pour cause de maladie. Mais mon employeur vérifie le motif de mon absence, la nature de mon invalidité et la durée de mon invalidité.

Quand informer l'employeur que je ne peux pas me présenter au travail ?

- L'employé avise l'employeur sans délai ou dès que possible de son absence pour cause de maladie.

Il faut toujours rédiger le formulaire de l'employeur.

- L'employé remet une déclaration écrite établissant **la cause** de son absence, pour obtenir l'autorisation de son employeur.

Cette déclaration écrite est un formulaire de l'employeur. Il ne s'agit pas d'un certificat médical rédigé par un médecin.

L'employé y écrit ou coche la cause de son absence, c'est-à-dire « maladie ». Ceci ne constitue pas un diagnostic, car seul un médecin peut en poser un. Elle établit la cause de l'absence.

À quel moment l'employé doit remettre un document rédigé par un médecin à l'employeur?

- S'il y a abus.

Mais les conventions collectives ne définissent pas ce qu'est l'abus des congés de maladie.

OU

- Si l'absence **excède 3 jours ouvrables consécutifs**, l'employée doit, **à la demande de l'employeur**, fournir **à ses frais** un certificat médical indiquant le diagnostic et la durée probable de l'absence ou un **rapport d'invalidité** attestant que l'employé est incapable de travailler.

Je ne peux me déclarer « invalide ». Seul, le médecin peut le faire.

- Cependant, l'employeur doit formuler sa demande **avant** le retour au travail de l'employé, sauf circonstances exceptionnelles.

L'employeur peut téléphoner à mon domicile, pendant que je suis absent pour maladie, pour me demander d'apporter, lors de mon retour au travail, le document du médecin.

- Si l'employeur formule sa demande **avant** la prochaine absence, il doit le faire **par écrit**.

Après plusieurs petites absences de l'employé pour cause de maladie, il est possible que l'employeur en fasse la demande.



- L'employeur traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.
- Le contenu du certificat médical ou du rapport d'invalidité est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur.
- L'employeur peut, **à ses frais**, faire examiner l'employé relativement à toute absence, par un médecin qu'il a lui-même désigné, dans la région du domicile de l'employé, si possible.

Les tribunaux reconnaissent à l'employeur le droit d'exiger de l'employé qu'il se soumette à une expertise médicale et d'imposer une mesure disciplinaire à l'employé qui fait défaut de s'y soumettre sans justification légitime¹.

Certaines périodes d'invalidité ne sont pas acceptées par les conventions collectives :

Une maladie ou une blessure volontaire ment causée par l'employé, une participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, une période de service dans les forces armées ainsi qu'une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins prescrits par son médecin.

¹MORIN, Fernand, BRIERE, Jean-Yves ROUX, Dominic et VILLAGGI, Jean-Pierre. *Le droit de l'emploi au Québec*. 4^e édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2010, p.444

