

Webinaire Action Margaux : Concilier travail et responsabilités des proches aidants : Q&A



Pour Yves Hochuli: L'examen médical par l'employeur peut-il légalement être refusé suite à l'intervention du médecin traitant?



L'intervention du médecin traitant ne constitue pas une justification pour refuser de se soumettre à l'examen médical. Si l'employé-e refuse de s'y soumettre, il-elle s'expose au risque de ne pas recevoir le versement de son salaire.



Pour Yves Hochuli: Beaucoup d'employeurs sont assurés à 80%. Dans le cas d'employeurs assurés à 80%, que doivent-ils reverser à l'employé-e (100% pendant X jours selon échelle de Berne par exemple?)



Il faut distinguer la question du régime légal ordinaire et du régime conventionnel facultatif. En cas de conclusion d'une police d'assurance, les employé-es sont en effet assuré-es généralement à hauteur de 80% du salaire, montant qui doit être reversé à l'employé-e en principe durant 720 ou 730 jours après un bref délai d'attente. En fonction de la durée du délai d'attente, l'employeur doit verser le 80% au moins à l'employé-e. En d'autres termes, l'employeur peut verser le 100% du salaire durant le délai d'attente.



Pour Yves Hochuli: Le système social suisse est-il suffisant selon vous pour protéger les employé-es malades? Que pourrait-on améliorer?



À titre personnel, je suis d'avis que le système de l'assurance perte de gain maladie devrait être obligatoire, tant pour les salariés que pour les indépendants. Lors de la survenance d'une maladie de longue durée, telle que le cancer, l'application du régime légal ordinaire (l'Échelle de Berne) est nettement insuffisante.



Pour Yves Hochuli: La réduction du droit aux vacances est-elle souvent appliquée dans la pratique?



Oui, les employeurs appliquent généralement cette réduction.



Pour Yves Hochuli : On dit souvent que l'AI n'a pas les ressources pour agir réellement en détection précoce. Que constatez-vous sur Vaud?



Au sein de la LVC, nous faisons le constat dans la pratique que la détection précoce n'est souvent pas adaptée aux employé-es atteint-es de cancer qui sont souvent encore en traitement et pas disponible à reprendre une activité.



Pour Aurélie Moerman: Comment jugez-vous l'intervention de l'AI sur votre cas?

J'ai eu contact avec l'AI très rapidement durant mon arrêt de travail afin de renvoyer les documents de la détection précoce. J'ai ensuite été contactée en juin pour un entretien. La situation au travail était encore stable, tout en étant conscient l'un et l'autre que le licenciement était une possibilité. La personne que j'ai rencontrée s'est montrée disponible si la situation se dégradait. Malheureusement, lorsque j'en ai eu besoin durant l'été, la personne que j'avais rencontrée était absente et personne n'a pu reprendre mon dossier avant mon entretien de licenciement. Donc sur ce point-là, je juge l'intervention de l'AI assez inefficace. L'AI s'est par contre montrée soutenante vis-à-vis d'effets secondaires de mes traitements et m'a pris en charge 10 séances d'acupuncture qui m'ont beaucoup aidé.



Pour Aurélie Moerman : Quel soutien auriez-vous attendu de votre premier employeur, de l'assureur et de l'AI?

De mon employeur j'aurais attendu qu'il me remplace ou m'apporte un soutien durant ma période de reprise à 50%. C'était très stressant pour moi de faire autant qu'à 100%. J'aurais aimé qu'il me demande comment je voyais l'avenir au sein de l'établissement, qu'il écoute mes propositions d'adaptation de poste et de réorientation. J'aurais aimé qu'il soit plus transparent et que la communication soit restée fluide malgré sa décision. Et j'aurais apprécié être libérée de mes fonctions afin de réellement me reposer. De l'AI, j'aurais aimé un soutien pour adapter mon poste au sein de l'établissement et conseiller mon employeur sur les différentes possibilités. J'aurais aimé une présence «physique»: une personne avec qui j'aurais pu échanger par téléphone ou qui aurait pu se déplacer sur mon lieu de travail pour une rencontre avec mon employeur.



De l'assureur, je n'attendais rien de particulier.



Pour Aurélie Moerman: En vue de la difficulté rencontrée avec le chômage, si c'était à refaire, décideriez-vous d'être plus transparente avec eux sur votre état de santé?



Non je ne pense pas. Je pense que c'est à eux d'être plus neutre et de ne pas porter de jugement sur la situation d'un demandeur d'emploi.



Pour Aurélie Moerman: Dans quelle mesure l'ORP vous a-t-il aidée dans l'anticipation des questions qui allaient vous être posées lors de vos entretiens d'embauche, quant à votre état de santé et concernant la raison de son licenciement? Quelle raison du reste sur son certificat de travail?



L'ORP n'a pas été présente à ce niveau-là. Mon état de santé n'a pas été évoqué lors des entretiens d'embauche et mon licenciement non plus. J'ai «brodé» autour de la nécessité pour moi de faire une pause de plusieurs semaines au niveau professionnel pour des raisons personnelles. Sur mon certificat de travail, il est uniquement noté que je quitte l'établissement au terme de mon contrat.



Pour Aurélie Moerman: Les contacts eus avec votre employeur pendant les 3 mois premiers mois d'arrêt ont-ils été jugés suffisants, bienveillants? Votre employeur avait-il un processus en place?



Oui des contacts bienveillants, nous avons des contacts réguliers. Il y avait effectivement un processus interne quant à l'absentéisme.



Pour Aurélie Moerman: Comment expliquez-vous le licenciement alors que votre employeur était a priori indemnisé pour votre absence?



C'est difficile pour moi de répondre, mais je pense qu'il s'attendait à ce que je reprenne plus vite et à temps complet. Ce qui n'était pas possible au niveau de ma santé et il m'a transmis lors de l'entretien de licenciement qu'il ne pouvait pas attendre que je me rétablisse.



Pour Julie Baud: Vous sentiez-vous préparée/formée à faire face à un cas aussi terrible?



Non je pense que nous ne sommes pas "formés" à traiter des cas ainsi, cela vous arrive et votre devoir est de soutenir l'humain dans ces moments terribles.