

Guide d'information et de soutien aux membres du personnel / professeur·es en cas d'absence maladie ou accident

1. Introduction

L'EPFL prend à cœur la santé de ses collaboratrices et collaborateurs et il est de notre volonté de vous accompagner au mieux durant votre d'absence maladie ou accident. **Votre retour au travail est notre priorité.**

Ce guide contient les informations utiles durant cette période d'absence, répond à vos questionnements et vous indique les interlocutrices et interlocuteurs et entités de soutien en vue d'assurer une bonne collaboration.

2. Soutien

↳ **J'ai besoin de sécurité, de soutien et d'écoute et/ou de réponses à mes questions.**
A qui puis-je m'adresser ?

■ Votre supérieur·e hiérarchique

Il est important de maintenir un contact régulier avec votre supérieur·e hiérarchique et votre environnement professionnel.

■ Votre équipe des Ressources humaines

En tant que partenaire de confiance, nous sommes à votre écoute et nous pouvons rapidement mettre en œuvre les premières démarches d'accompagnement ciblées pour votre situation. Toutes les informations portées à notre connaissance seront traitées par nos équipes en toute confidentialité.

■ La ou le médecin du travail

Son activité est encadrée par l'annexe 4 du Code de déontologie de la FMH. Neutre, elle ou il travaille en toute indépendance professionnelle et est soumis au secret médical (données confidentielles). Son but est de promouvoir et d'assurer le bien-être physique, psychique et social des membres du personnel. Elle ou il définit l'aptitude au poste et les éventuelles limitations fonctionnelles, évalue médicalement les situations et définit les contraintes et les expositions professionnelles. Elle ou il conseille et soutient les membres du personnel et les professeur·es et l'employeur dans le retour au travail. Une consultation médicale confidentielle peut être organisée, au cours de laquelle une analyse de votre situation, une orientation et des conseils sont prodigués. sante@epfl.ch

■ Les hygiénistes du travail

En collaboration avec la ou le médecin du travail, les hygiénistes du travail portent une attention particulière à l'environnement et réalisent des visites de poste et des analyses de risque et vous proposent, le cas échéant, une adaptation du poste de travail afin de faciliter votre réintégration. hygienetravail@epfl.ch

■ La ou le médecin-conseil

Elle ou il détermine la capacité de travail exigible dans l'activité habituelle et dans une activité adaptée. Elle ou il mandate au besoin des expertises médicales de manière indépendante et dans un rôle neutre et se prononce, le cas échéant, sur les causes d'aptitudes ou capacités insuffisantes.

3. Gérer vos absences

Vous êtes tenu·e d'informer régulièrement votre responsable hiérarchique de l'évolution de votre incapacité de travail et si possible de la date prévue du retour en activité. Cela permet à votre supérieur·e hiérarchique de suivre l'évolution de votre situation et d'organiser votre remplacement.

Vous enregistrez régulièrement vos absences dans le système Absences et joignez les certificats médicaux correspondants tout au long de votre absence:

- absences.epfl.ch (accessible hors campus) avec votre compte et mot de passe Gaspar/Tequila. Cette page est également disponible en version mobile.
- Vous trouverez des informations utiles dans le [Règlement sur la gestion du temps de travail \(RGT\)](#).

↳ Dois-je indiquer à mon employeur de quelle maladie je souffre?

Vous n'avez aucune obligation de communiquer la nature de votre absence à l'EPFL. Cependant, si vous ressentez le besoin ou l'envie de transmettre des informations sur votre état de santé, votre supérieur·e hiérarchique et/ou les Ressources humaines sont à votre entière disposition pour vous écouter et vous offrir un appui.

4. Devoirs de collaboration

Outre l'obligation de fournir des certificats médicaux, vous êtes également tenu·e de collaborer aux mesures de réadaptation, de vous rendre aux examens organisés soit par la ou le médecin du travail, soit par la ou le médecin-conseil et, sur demande, d'autoriser vos médecins traitants à donner des informations à la ou au médecin-conseil.

Nous attirons votre attention sur le fait que des prestations peuvent être réduites, ou supprimées dans des cas graves, si vous ne respectez pas votre obligation de collaborer ou n'y satisfaites pas pleinement.

5. Reprise de l'activité

Lorsque votre médecin traitant attestera un retour progressif ou total d'activité, il est important d'en discuter avec votre supérieur·e hiérarchique et/ou votre équipe des Ressources humaines. Nous accompagnerons votre retour pour vous aider à revenir dans les meilleures conditions possibles.

La ou le médecin du travail peut être sollicité dans ce cadre et vous pouvez également vous adresser spontanément à elle ou lui pour prévoir une visite médicale. Les consultations doivent avoir lieu si possible avant la reprise, afin de préparer au mieux cette dernière (définir les modalités de reprise et les éventuels aménagements du poste de travail). Les consultations sont confidentielles, et seules les informations nécessaires et pertinentes pourront être transmises avec votre accord aux Ressources humaines (limitations fonctionnelles, durée prévisible de l'incapacité de travail). La collaboration avec vos médecins traitants est fondamentale. Le service de médecine du travail se tient à disposition pour toute information complémentaire. sante@epfl.ch

6. Durée et maintien de votre salaire

En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, votre droit au maintien de votre salaire est géré conformément aux dispositions des art. 36 et suivants de l'OPers-EPF et de la révision de l'Ordonnance sur le corps professoral des EPF.

Le droit commence le premier jour de la maladie ou de l'accident et se poursuit jusqu'au recouvrement de la capacité de travail, mais dure au maximum:

- jusqu'à l'expiration du délai de résiliation en cas de résiliation des rapports de travail **pendant la période d'essai**;
- 365 jours **pendant les deux premières années de service**, à l'expiration de la période d'essai;
- 730 jours **à partir de la troisième année de service**.

Les jours pendant lesquels vous êtes totalement ou partiellement incapable de travailler sont pris en compte de la même façon dans la durée du droit au maintien du salaire.

En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, vous recevez l'intégralité de votre salaire brut, allocations comprises. A compter du 366^e jour, le maintien du salaire porte sur 90% du salaire brut. D'éventuelles allocations liées aux tâches à accomplir sont réduites dans la même proportion.

Le droit au maintien du salaire des membres du personnel au bénéfice d'un contrat à durée déterminée s'éteint à l'expiration de leur contrat de travail et en tous les cas au maximum pour les durées indiquées ci-dessus.

Cas particuliers :

- Si le membre du personnel reprend son activité de manière temporaire pendant le délai de 365 ou 730 jours, ce délai est prolongé s'il a travaillé à son taux contractuel et selon son cahier des charges.
- Après l'écoulement du délai de 365 ou 730 jours, si le membre du personnel travaille pendant 12 mois, à son taux contractuel et sans interruption, elle ou il bénéficie d'un nouveau droit au salaire de 365 jours ou de 730 jours, en cas de nouvelle maladie / accident, de rechute d'une maladie, de séquelles d'un accident.
- Après l'écoulement du délai de 365 ou 730 jours, si le membre du personnel n'a pas encore recouvré une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins 12 mois sans interruption, en cas de nouvelle maladie ou de nouvel accident, le droit au maintien du salaire est de 90 jours pendant les cinq premières années de service et de 180 jours à compter de la sixième année de service.

7. Droit aux vacances

Une réduction du droit aux vacances est opérée en cas d'absence pour maladie ou accident dépassant au total trois mois sur une année civile. Passé ce délai de trois mois, une réduction de 1/12 du droit aux vacances pour chaque mois d'absence complet supplémentaire est opérée (art. 51 al. 7 et 8 OPers-EPF).

Si l'absence se prolonge sur une deuxième année, la réduction de 1/12 est opérée, sans nouveau délai de trois mois, pour chaque mois d'absence complet supplémentaire.

La réduction du droit aux vacances se calcule comme suit:

$$\text{nbr de jours à déduire} = \frac{(\text{nbr de jours de vacances}) \times (\text{absences en jours de l'année civile} - 90 \text{ jours})}{365}$$

Le calcul de réduction tient compte du taux d'incapacité.

↳ Puis-je partir à l'étranger pendant mon incapacité de travail ?

En cas de départ à l'étranger pendant votre incapacité de travail, vous devez communiquer votre lieu de résidence en temps utile et par écrit à votre supérieur·e hiérarchique et au service des RH et fournir une attestation de votre médecin traitant vous autorisant à séjourner à l'étranger.

↳ Puis-je partir en vacances pendant mon incapacité de travail ?

Si les vacances ne sont pas contre-indiquées par rapport à la récupération de votre capacité de travail, elles sont envisageables. La production d'un certificat médical peut vous être demandée.

8. Assurance-invalidité (AI)

Annonce de détection précoce

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent faire l'objet d'une annonce de détection précoce auprès de l'assurance-invalidité (AI). Il ne s'agit pas d'une demande de prestations. La détection précoce vise à établir le plus tôt possible un contact entre l'office AI et les personnes dont la capacité de travail est restreinte pour des raisons de santé et dont l'affection risque de devenir chronique. Il est important d'initier cette démarche même lorsqu'une reprise d'emploi est envisagée. Les membres du personnel en sont préalablement informés.

La communication (annonce d'une détection précoce) est généralement faite par l'employeur par écrit à l'office AI du canton de domicile du membre du personnel qui a été en incapacité de travail ininterrompue durant 30 jours au moins ou qui s'est absenté de manière répétée sur une année pour des périodes de courte durée et qui présente un risque d'invalidité.

A réception de la communication, l'office AI peut convoquer le membre du personnel à un entretien de détection précoce dont le but est de:

- l'informer du but de la détection précoce;
- d'analyser sa situation médicale, professionnelle et sociale;
- l'informer sur les renseignements utiles requis et auprès de qui;
- d'examiner si une demande AI est appropriée.

La phase de détection précoce s'achève par le dépôt d'une demande de prestations ou par une communication au membre du personnel l'informant que le dépôt de celle-ci n'est pas nécessaire.

Phase d'intervention précoce

Lorsque la demande de prestations a été déposée, en principe par le membre du personnel, débute la phase d'intervention précoce dont l'objectif est d'agir suffisamment tôt afin de rendre possible le maintien de l'emploi. Cette phase débute au moment du dépôt de la demande de prestation et s'étend au plus sur 12 mois.

Un entretien d'évaluation est organisé afin de recueillir les informations nécessaires pour déterminer s'il convient de prendre des mesures d'intervention précoce, de réinsertion ou d'ordre professionnel et, s'il s'avère que c'est bien le cas, de les définir concrètement. Les mesures d'intervention précoce sont:

- Aménagement du poste de travail
- Cours de formation
- Orientation
- Service placement
- Réadaptation socioprofessionnelle
- Mesure d'occupation

La phase d'intervention précoce s'achève par une décision de principe annonçant au membre du personnel:

- L'octroi de mesures de réinsertion (réadaptation socioprofessionnelle / mesure d'occupation)
- L'octroi de mesures professionnelles (évaluation en entreprise, formation pratique, apprentissage/reclassement/formation professionnelle initiale, service placement)
- L'examen de l'octroi d'une rente AI.

Offices AI

Pour plus d'information, veuillez consulter l'Office AI de votre canton de domicile.

www.ahv-iv.ch/fr/Contacts/Offices-AI

Nous vous rappelons que nous sommes à votre disposition pour vous accompagner au mieux durant votre absence maladie ou accident et nous vous formulons nos meilleurs vœux pour votre santé.

Votre équipe des ressources humaines