

7.9. Mon travailleur revient de vacances malade...

Tradition oblige, nous recevons, après la période des vacances, des questions d'employeurs dont un ou plusieurs travailleurs n'ont pas repris le travail parce qu'ils ont été malades pendant leurs vacances à l'étranger. Questions qui se posent: quelles sont les obligations du travailleur confronté à cette situation et quelles sont celles de l'employeur; doit-il, par exemple, payer le salaire garanti?

En vertu de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur est tenu d'informer immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Ce principe vaut également lorsque l'incapacité de travail survient en dehors de nos frontières. Le travailleur doit en aviser l'employeur via fax, téléphone, sms, e-mail ou ... par un membre de la famille ou un collègue.

Conséquence: s'il n'a pas satisfait à cette obligation, le travailleur ne peut pas revendiquer le salaire garanti pour les jours compris entre le début de l'absence et la date à laquelle il a prévenu son employeur.

En principe, le travailleur n'est pas tenu de justifier son incapacité de travail par un certificat médical, sauf si cette obligation est précisée dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Si cette obligation n'est pas précisée, l'employeur peut formuler la requête formelle à son travailleur de présenter un certificat médical, qu'il se trouve en Belgique ou à l'étranger.

Certificat médical

Dans certains cas, l'employeur se trouvera dans l'impossibilité de poser cette question à un travailleur malade qui se trouve à l'étranger, tout simplement parce que le travailleur n'a pas communiqué son adresse ou parce qu'il n'est pas joignable par téléphone. Pour cette raison, il est recommandé de prévoir explicitement dans le règlement de travail ou dans la convention collective de travail l'obligation d'envoyer un certificat médical.

Le certificat doit être envoyé ou présenté à l'entreprise endéans les deux jours à partir du jour d'incapacité ou du jour de la réception de la requête de l'employeur, à moins qu'un autre délai ne soit prévu dans la convention collective ou dans le règlement de travail. La loi prévoit 3 mentions obligatoires que doit comporter le certificat médical : la mention de l'incapacité de travail, la durée probable de celle-ci et la capacité du travailleur de pouvoir se rendre ou non à un autre endroit en vue du contrôle. Si le travailleur ne produit pas de certificat médical ou introduit le certificat au-delà du délai prescrit, l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours d'incapacité situés avant la délivrance ou l'envoi du certificat.

Lorsque l'incapacité se produit pendant que le travailleur réside provisoirement à l'étranger, il est admis que l'employeur doit accepter la force probante du certificat médical. Mais pour donner droit au salaire garanti, le certificat, établi par le médecin étranger, doit comporter les mentions obligatoires prévues par la loi relative aux contrats de travail. L'employeur peut faire inscrire, dans le règlement de travail, l'obligation de joindre une traduction au certificat médical étranger.

Le travailleur est tenu de satisfaire à un contrôle médical, organisé par l'employeur, et doit dès lors prendre toutes les mesures pour rendre ce contrôle médical possible. Cela implique que le travailleur communiquera à l'employeur l'adresse où l'examen peut avoir lieu s'il réside provisoirement, au cours de sa période d'incapacité, ailleurs qu'à son domicile habituel ou préviendra son employeur avant qu'il ne parte pour l'étranger. Il est conseillé d'inscrire cette obligation dans le règlement de travail ou dans la CCT.

Si le travailleur n'a pas communiqué son adresse de résidence à l'étranger, alors la seule adresse dont dispose l'employeur est celle de l'habitation du travailleur en Belgique. Si l'employeur envoie un médecin de contrôle à l'adresse du travailleur et que le contrôle ne peut avoir lieu parce que le travailleur n'était pas présent à son domicile, l'employeur peut refuser le paiement du salaire garanti, à partir de la date prévue de l'examen de contrôle.

Jours de maladie

Enfin, la question est souvent posée de savoir si le travailleur peut convertir ses jours de vacances en jours de maladie, de façon à ce qu'il puisse prendre ses vacances ultérieurement. La réponse est clairement non ! Lorsque le travailleur tombe malade pendant son congé annuel, il n'a pas droit au salaire garanti parce que l'exécution de son contrat de travail a déjà été interrompue par les vacances annuelles. Les jours de maladie qui sont pris au cours d'une période de vacances sont considérés comme des jours de vacances et payés par le pécule de vacances. Le travailleur ne peut pas reporter ces jours de vacances.

Si son incapacité de travail perdure au-delà de la fin de ses vacances annuelles, le travailleur a droit au salaire garanti pour le solde de la période de salaire garanti, à compter cependant (!) du début de l'incapacité. Parmi les travailleurs, ce principe prête parfois à discussion. Problème supplémentaire: si le travailleur ne consulte le médecin que le jour où il aurait dû reprendre le travail et dispose donc d'un certificat médical mentionnant qu'il est malade à partir de cette date, son incapacité de travail pendant la période de vacances ne sera pas prise en considération et il aura droit à un salaire garanti complet.

C'est différent du cas de figure où la maladie se manifeste juste avant la période de vacances annuelles; en effet, c'est la première cause d'interruption qui prime. Votre travailleur ne perdra pas les jours de vacances qu'il envisageait de prendre - qui sont couvertes par un certificat médical- et a donc le droit de les prendre à un autre moment. Pendant ces jours de maladie, il a droit au salaire garanti selon les mêmes modalités que s'il n'avait pas prévu de vacances. Cependant, lorsqu'il s'agit de vacances collectives, la mutualité interviendra en principe pour les jours de vacances collectives.

Si vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à contacter
Paycover
au 02/421 07 25.