

## 7.2. Un de vos travailleurs tombe malade pendant ses vacances à l'étranger. Que faire?

En juillet et août, beaucoup de travailleurs partent en vacances. Il est possible qu'un travailleur tombe malade pendant ses vacances à l'étranger. Dans ce cas, le travailleur doit-il en informer son employeur ? A-t-il droit au salaire garanti ? Que faire lorsque le certificat médical est établi dans une langue étrangère ? L'employeur peut-il envoyer un médecin-contrôleur ? Vous trouverez les réponses à ces questions dans cet article.

### ***Salaire garanti***

Le salaire garanti n'est dû que pour les jours durant lesquels le travailleur aurait travaillé s'il n'avait pas été en incapacité de travail. Le travailleur qui tombe malade durant ses vacances ne bénéficie donc d'aucun salaire garanti durant cette période de congés. Ces jours de maladie sont considérés comme des jours de vacances habituels et sont donc couverts par le pécule de vacance. Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période de vacances planifiée, le travailleur pourra alors prétendre au salaire garanti à partir de la date théorique de son retour de vacances si toutes les conditions sont réunies.

### ***Obligation d'information***

Le travailleur a l'obligation légale d'informer immédiatement son employeur c'est-à-dire dès le premier jour de l'incapacité de travail. Ce principe s'applique également aux situations où l'incapacité de travail intervient à l'étranger. Le travailleur peut informer l'employeur par téléphone, par fax, par sms, par courrier électronique ou par l'intermédiaire d'un membre de sa famille ou d'un collègue.

Un travailleur qui ne respecte pas cette obligation d'information ne pourra prétendre au salaire garanti pour les jours entre le début de l'absence et la date de l'avertissement.

### ***Certificat médical***

En principe, le travailleur n'est pas obligé de justifier son absence au moyen d'un certificat médical. En tant qu'employeur, vous pouvez toutefois intégrer cette obligation dans le règlement de travail ou une convention collective. Si la production obligatoire d'un certificat médical n'est pas reprise dans un de ces documents, vous devrez à chaque fois formuler une demande explicite en ce sens auprès du travailleur.

Le travailleur doit remettre le certificat à l'entreprise ou l'envoyer à l'employeur dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de réception de l'invitation. Le règlement de travail ou une CCT peuvent déroger à ce délai, qui ne peut toutefois jamais être inférieur à 2 jours ouvrables. En cas d'envoi postal, le cachet de la poste fait foi.

### ***Contenu du certificat médical***

Le certificat médical doit reprendre un certain nombre de mentions :

- la raison de l'incapacité de travail
- la durée probable de l'incapacité de travail (le médecin peut donc indiquer une date de début et une date de fin)
- si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit
- l'identité du médecin ayant établi le certificat
- la date à laquelle le certificat a été établi.

Si l'incapacité de travail se produit à l'étranger, l'employeur doit accepter la force probante du certificat médical. Le travailleur n'aura toutefois droit au salaire garanti que si le certificat médical, établi par un médecin étranger, contient les mentions énumérées ci-dessus. Par conséquent, l'employeur peut intégrer dans le règlement de travail une disposition obligeant le travailleur à joindre une traduction au certificat médical étranger.

Si le travailleur ne remet pas de certificat médical ou le remet tardivement, l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

### ***Contrôle de l'incapacité de travail***

La production d'un certificat médical n'ouvre pas automatiquement le droit au salaire garanti. En effet, l'employeur a le droit de faire vérifier la réalité de l'incapacité de travail par un médecin-contrôleur. Cela implique que le travailleur est tenu de communiquer l'adresse où l'examen peut avoir lieu si, pendant la période d'incapacité, il ne réside pas à son adresse habituelle ou qu'il doit informer l'employeur avant de partir à l'étranger. Ici aussi, il est conseillé d'intégrer cette obligation dans le règlement de travail ou dans une CCT.

Si le travailleur n'a pas communiqué son adresse de résidence à l'étranger, la seule adresse dont dispose l'employeur est le domicile du travailleur en Belgique. Si l'employeur envoie un médecin-contrôleur à cette adresse et que ce contrôle ne peut avoir lieu en raison de l'absence du travailleur, l'employeur peut refuser le paiement du salaire garanti à partir de la date du contrôle.

### ***A propos du Secrétariat Social HDP***

Le Secrétariat Social HDP fait partie du groupe HDP-AristA. Avec 850 collaborateurs, le Groupe offre à plus de 28.000 employeurs, occupant au total près de 375.000 travailleurs, des services en matière de secrétariat social et de politique du personnel, d'allocations familiales, de prévention et de protection au travail, de contrôle médical, de médecine préventive et d'expertise médicale, d'assurances sociales pour indépendants et de formalités administratives liées au lancement ou au développement de leur entreprise, et d'organisation de formations et de séminaires.

Gilles Jonckheere (Legal expert)

Vous trouverez de plus amples informations sur le site internet [www.hdp-arista.be](http://www.hdp-arista.be).

### ***Contact presse***

Delphine Motte  
Communication consultant  
T 09 282 12 76  
G 0475 37 32 55  
E-mail: [delphine.motte@hdp.be](mailto:delphine.motte@hdp.be)