

La Question du Mois

n° 316 - août 2012

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Maladie du travailleur à l'étranger



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

Mon travailleur a pris 3 semaines de vacances en juillet et est parti au Maroc, d'où il n'est toujours pas revenu...

Il m'a cependant fait parvenir un certificat médical établi sur son lieu de vacances, prévoyant une absence pour maladie de plus de 2 semaines.

Quels sont mes droits dans cette situation ? Et quelles sont les obligations de mon travailleur ?

NOTRE RÉPONSE

Le devoir d'avertissement du travailleur

Rappelons que la loi relative aux contrats de travail impose au travailleur envers son employeur une obligation d'avertissement immédiat de son incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Il en va de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

La façon, par contre, dont doit être donné l'avertissement n'est pas prescrite par la loi. Aussi, peut-il se donner de différentes façons : par téléphone, par mail, via un tiers... En pratique, c'est par téléphone qu'il sera conseillé d'agir.

En premier lieu, votre travailleur se devait donc de vous contacter, dès la fin de ses vacances, lorsqu'il a su que son état l'empêcherait de reprendre le travail.

Le certificat médical

Le travailleur est en outre tenu de justifier son incapacité de travail via la remise d'un certificat si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prévoit. A défaut, il revient à l'employeur de lui réclamer le certificat médical.

Le travailleur doit transmettre son certificat dans les deux jours ouvrables à compter du premier jour d'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation de l'employeur à lui envoyer un certificat. Une convention collective de tra-

vail ou le règlement de travail peuvent prévoir d'autres délais en la matière.

La loi relative aux contrats de travail ne précise pas ce qu'il faut entendre par certificat médical et ne prévoit aucune mention devant y figurer. Le code de déontologie des médecins et les dispositions légales de l'Inami prévoient cependant que doivent figurer sur les certificats destinés aux employeurs les mentions suivantes :

- identification du malade ;
- identification du médecin avec numéro Inami ;
- date de début de l'incapacité ;
- durée présumée de l'incapacité ;
- possibilité de sortie ou non ;
- date et signature du certificat.

Le droit de contrôle de l'employeur

L'employeur a le droit de faire contrôler à tout moment le bien-fondé du certificat médical par un médecin librement choisi par lui. Ce droit peut d'ailleurs être exercé à plusieurs reprises au cours d'une même période d'incapacité.

Le travailleur doit quant à lui recevoir le médecin envoyé par l'employeur et se laisser examiner par lui. Il doit également prendre les dispositions pour que le contrôle puisse s'effectuer dans des conditions normales. Cela implique, par exemple, que le travailleur :

- communique à l'employeur l'adresse où peut s'effectuer le contrôle si, durant sa période d'incapacité, il réside temporairement dans un autre lieu que sa résidence habituelle ;
- relève régulièrement sa boîte aux lettres pour prendre connaissance de tout avis de passage du médecin-contrôleur ou de toute invitation à se présenter au cabinet du médecin-contrôleur ;

- avertisse son employeur de tout départ à l'étranger...

Notons que les frais résultant du contrôle médical (honoraires du médecin-contrôleur et éventuellement frais de déplacement du travailleur) sont toujours à charge de l'employeur.

NB : Nous n'aborderons pas ici la problématique de l'arbitrage.

Sanctions

La loi prévoit expressément que le travailleur ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par l'employeur ni de se laisser examiner par celui-ci.

Que faire alors si le travailleur refuse de se laisser contrôler ?

Notons d'abord qu'il doit être bien clair que le travailleur refuse de se soumettre au contrôle. La charge de la preuve incombe à l'employeur. On peut parler d'un tel refus si le travailleur ne laisse pas pénétrer le médecin-contrôleur à l'intérieur de son domicile ou refuse de se laisser examiner. On peut également parler de refus si le travailleur ne se présente pas au contrôle comme l'y invitait l'avis écrit qui lui a été communiqué. Mais on assimilera également à un refus le fait de laisser l'employeur dans l'ignorance de son lieu de résidence, si celui-ci diffère de son domicile habituel pendant la période de maladie.

Dans tous ces cas, l'employeur pourra refuser de payer le salaire garanti au travailleur à partir de la date du premier examen médical pour lequel le travailleur a été convoqué ou de

la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur.

L'employeur peut également adresser au travailleur une lettre d'avertissement au travers de laquelle l'intéressé se verra rappeler ses obligations. Pareille lettre recommandée sera conservée comme élément négatif dans le dossier personnel du travailleur.

Qu'un refus de se soumettre au contrôle médical soit sanctionné par un licenciement, voire un licenciement pour faute grave, est beaucoup moins évident. Tout dépendant des circonstances entourant ce refus, chaque cas devra être apprécié concrètement. Nous vous invitons à soumettre tout éventuel litige à nos services.

Conclusion

Votre travailleur, tombé malade à l'étranger, se doit de respecter les obligations développées ci-avant sous peine de se voir refuser le paiement du salaire garanti.

Il devra donc vous avoir averti immédiatement son absence et vous avoir transmis un certificat médical. Si votre règlement de travail ne prévoit pas cette formalité, c'est à vous qu'il revient de réclamer ce certificat.

Enfin, afin de vous permettre d'organiser un éventuel contrôle médical, le travailleur doit vous faire part de son lieu de séjour.

Si vous souhaitez mettre en place cette procédure, il convient de prendre contact avec un médecin du lieu de résidence du travailleur à l'étranger et de prendre en charge les frais inhérents à ce contrôle

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmé	019 / 32 29 42