

La Question du Mois

Novembre 2014

Mon travailleur est malade et j'aimerais faire appel à un médecin-contrôleur. Comment dois-je m'y prendre ?

■ 1. Le principe ■

Le contrôle médical permet à l'employeur de faire **vérifier la réalité et la durée** de l'incapacité de travail d'un travailleur couvert par un certificat médical.

L'employeur a en effet la possibilité de demander au travailleur de se soumettre à un **examen médical** pendant toute la durée de son incapacité de travail, et ce même au-delà de la période couverte par le salaire garanti.

■ 2. Le médecin-contrôleur ■

L'employeur peut choisir le médecin qui exercera le contrôle médical (+/- 100€). Le médecin-contrôleur désigné devra :

- avoir **au moins 5 ans d'expérience** en tant que médecin généraliste (ou équivalent)
- signer une **déclaration d'indépendance** attestant le caractère impartial de sa mission.

■ 3. La visite ■

Le travailleur ne peut refuser la visite de contrôle, qu'elle soit organisée à domicile ou au cabinet du médecin. En cas de **soustraction au contrôle médical sans motif légitime, le salaire garanti est perdu définitivement jusqu'au jour précédent la visite de contrôle effective.**

Par ailleurs, depuis le 01/01/2014, le règlement de travail (ou une CCT) de l'entreprise peut prévoir une **période continue de 4H**, entre 7H et 20H, pendant laquelle le travailleur a l'obligation de se tenir à disposition du médecin contrôleur. Si le travailleur est absent de son

domicile pendant cette période (et ce même avec un certificat médical mentionnant une '**sortie autorisée**'), la soustraction au contrôle médicale est, sauf motif légitime, constatée d'office.

■ 4. Le diagnostic ■

Le médecin-contrôleur vérifie la réalité et la durée de l'incapacité, mais reste soumis au **secret professionnel** pour toute autre constatation.

En cas de constat d'une **incapacité injustifiée, le salaire garanti est perdu à partir du jour de la visite, mais reste dû pour la période antérieure.**

Le médecin-contrôleur ne peut en effet pas se prononcer sur l'état du travailleur pour les jours précédents sa visite. L'employeur avisé veillera donc à organiser le contrôle médical en début d'incapacité.

En outre, si la durée d'incapacité prévue par le certificat est injustifiée, le médecin contrôleur peut raccourcir celle-ci.

■ 5. Le litige médical ■

Lorsque deux constatations médicales sont contradictoires, une **procédure d'arbitrage** peut être lancée. Les parties peuvent à ce moment **désigner un médecin-arbitre** de commun accord, ou à défaut, un médecin désigné sur la liste établie par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Le médecin-arbitre tranche le litige dans les trois jours qui suivent sa désignation. Les frais d'arbitrage (+/- 120€) devront être pris en charge par la partie perdante.