Annexe no xx au règlement de travail introduisant les formalités à respecter par le travailleur lorsqu’une incapacité de travail pour cause de maladie ou d’accident survient pendant une période de vacances annuelles

## **Article xx : Maladie ou accident de la vie privée pendant les vacances annuelles**

## *§ 1. Terminologie*

Dans le cadre du présent article, on entend par :

* « Maladie » : tant la maladie que l’accident de la vie privée
* « Employeur » : le service du personnel et/ou le supérieur direct
* « Vacances annuelles » : les vacances annuelles légales visées par les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, et par l’arrêté royal du 30 mars 1967

## *§ 2. Information au sujet du lieu de résidence*

Le travailleur incapable de travailler par suite de maladie ou d’accident pendant ses vacances annuelles doit immédiatement informer l’employeur, et, en l'absence de celui-ci, son délégué, au sujet de son lieu de résidence pendant la période d’incapacité de travail.

Cette obligation ne s’applique que si le travailleur ne se trouve pas à l’adresse de son domicile.

Cette communication peut être effectuée par téléphone, mail ou autre message.

En cas de force majeure, le travailleur peut demander à une tierce personne d'informer l'employeur au sujet de son lieu de résidence dès la première heure de la journée de travail.

S’il s’agit de la prolongation d’une incapacité de travail et que le travailleur ne se trouve pas à l’adresse de son domicile, le travailleur informe l’employeur au sujet de son lieu de résidence au plus tard le dernier jour ouvrable de la période d’incapacité antérieure.

## *§ 3. Certificat médical*

Hormis le cas de force majeure, le travailleur envoie ou fait parvenir à l’employeur un certificat médical d’incapacité de travail dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l’incapacité ou de la prolongation de l'incapacité de travail. En cas d’envoi, le cachet de la poste fait foi.

En cas de force majeure, le travailleur fait parvenir le certificat médical à l’employeur dans un délai raisonnable.

L’obligation de remise d’un certificat médical s'applique dans tous les cas. Elle s’applique donc aussi :

* Lorsqu’un certificat médical n’est normalement pas requis
* Lorsqu’il s’agit d’une entreprise qui compte au moins 50 travailleurs au 1er janvier d'une année donnée, et qu’il s’agit d’une incapacité d'un jour ou du premier jour de maladie d'une période d'incapacité plus longue

Le certificat médical d’incapacité de travail mentionne :

* La date de délivrance du certificat médical
* La date de début et la durée probable de l’incapacité de travail
* La cause de l’incapacité de travail (maladie ou accident de la vie privée)
* S’il s’agit d’un premier certificat, d’une prolongation ou d’une rechute
* Si la sortie est autorisée ou non
* Le nom, l’adresse et la signature du médecin traitant

Le médecin traitant peut, le cas échéant, utiliser le modèle facultatif de certificat médical établi par arrêté royal.

## *§ 4. Information au sujet du maintien des jours de vacances*

Enfin, si le travailleur souhaite prendre ses jours de vacances directement après la période des vacances initialement prévue, il doit en informer explicitement l’employeur au plus tard au moment de la remise du certificat médical.

Cette information est communiquée par téléphone, mail ou autre message. Elle peut aussi être mentionnée au certificat médical remis par le travailleur dont le modèle est établi par arrêté royal.

## *§ 5. Rechute*

En cas de rechute, les obligations des § 2, 3 et 4 du présent article s’imposent également.

Si la rechute se produit dans les 14 jours calendrier qui suivent la fin d’une période d’incapacité antérieure, le certificat médical doit mentionner si la nouvelle incapacité de travail provient d’une même cause ou d'une cause différente.

À défaut de cette mention, la rechute sera considérée comme résultant de la même maladie que l’incapacité antérieure.

Cette présomption ne peut être annulée par une nouvelle attestation médicale qui serait présentée à l’employeur après la guérison.

## *§ 6. Sanction*

Le travailleur qui n’informe pas l’employeur au sujet de sa volonté de garder ses jours de vacances et/ou de son lieu de résidence et/ou qui ne remet pas de certificat médical dans le délai imparti ne pourra pas maintenir les jours de vacances qui ont coïncidé avec les jours d’incapacité de travail. En d’autres mots, il ne pourra pas reporter ces jours de vacances à un moment ultérieur.

Les jours concernés seront par conséquent considéré comme des jours de vacances, et non comme des jours d’incapacité de travail.

Cette sanction s’applique aussi si le certificat médical remis par le travailleur ne comporte pas toutes ces mentions obligatoires.