

Note

Service d'études et de formation
CNE



Rédaction	Destinataire	Référence	Nivelles
Bénédicte Canivez			13 décembre 2023

Incapacité pendant les vacances annuelles *Check-list* à destination des équipes syndicales

À partir du 1er janvier 2024, les jours de vacances pendant lesquels un travailleur est tombé malade (ou a été accidenté) pourront être reportés.

Pour plus de détails, rendez-vous sur le [site de la CNE](#) ou scannez ce QR Code :
Vous y trouverez un tract qui peut être utilisé pour informer vos collègues.



La loi prévoit que le règlement de travail doit mentionner les modalités de report des congés annuels en cas de coïncidence avec une incapacité de travail.

Attention, les adaptations apportées au règlement pourront être réalisées sans devoir suivre la procédure normale de modification du règlement de travail.

Toutefois, il incombe d'être vigilant et de vérifier que les modalités intégrées dans le règlement de travail sont conformes avec la loi :

1. Le RT ne peut pas prévoir plus d'obligations pour le travailleur que ce que la loi impose

La loi prévoit 3 obligations à respecter par le travailleur en incapacité durant une période de vacances annuelles : 1. Informer immédiatement l'employeur de la maladie ou de l'accident survenu pendant les vacances et du lieu de résidence (si celui-ci ne correspond pas au domicile connu de l'employeur) 2. Remettre un certificat médical 3. Se laisser examiner par un médecin-contrôle.

Il faut vérifier que l'employeur n'intègre pas d'autres obligations.

2. Le RT ne peut pas imposer des modalités quant à l'obligation d'information

La loi ne prévoit pas de modalités obligatoires pour informer l'employeur de son incapacité de travail et de son lieu de résidence (différent du domicile connu). Elle dispose seulement que le travailleur doit effectuer cette information « immédiatement ». Le travailleur est libre d'informer son employeur par téléphone, SMS, courriel, via un collègue ou un membre de sa famille.

Il faut vérifier que l'employeur n'intègre pas de modalités obligatoires (p. ex. par mail ou sur l'intranet de la société).

3. Le RT ne peut pas imposer des modalités quant à la remise du certificat médical

La loi ne prévoit pas de modalités obligatoires pour remettre le certificat de travail. Elle précise simplement que le travailleur doit soumettre dans tous les cas un tel certificat. Le travailleur est libre d'envoyer son certificat en main propre, par courriel, courrier postal, Whatsapp, etc. Il faut vérifier que l'employeur n'intègre pas de modalités obligatoires (p. ex. par courrier recommandé).

4. Le RT peut augmenter le délai d'envoi du certificat médical

Le délai de production du certificat médical peut être précisé dans le règlement de travail. Si rien n'y est précisé, le délai d'envoi est de 2 jours ouvrables à compter du 1er jour de l'incapacité (et la réception peut avoir lieu après le délai). En cas de force majeure (p. ex. une hospitalisation), le certificat médical peut être remis plus tard, mais le délai doit être raisonnable.

Il faut vérifier si l'employeur a fait usage de cette possibilité d'allonger le délai de remise (ce qui ne sera probablement pas le cas) et lui demander ce qui justifie ce choix, en arguant qu'il est parfois compliqué pour un travailleur malade ou blessé à l'étranger de tenir ce délai (difficulté de trouver un médecin, barrière de la langue, différences entre le contenu du certificat médical étranger et belge, problèmes de connexion, etc.).

5. Le RT peut comporter des modalités favorables au travailleur

Si le RT ne peut pas comporter de modalités alourdissant les obligations du travailleur (points 1 à 3), il peut bien entendu comporter des modalités allégeant les obligations qui pèsent sur les travailleurs, ou qui précisent des points qui ne sont pas visés par la loi. Ainsi, à titre d'exemple, il est possible de prévoir dans le règlement de travail que les travailleurs ont automatiquement droit au report des jours de VA après leur période d'incapacité de travail (sans devoir effectuer la demande au plus tard au moment de l'envoi du certificat médical et obtenir l'accord de l'employeur).

Il est également possible de préciser les modalités du « commun accord » des jours reportés, par exemple en fixant un délai endéans lequel la réponse de l'employeur doit être envoyée ou encore qu'à défaut de réponse de l'employeur dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.