

Question à un expert

Certificat de complaisance : que peut faire l'employeur ?



Catherine Legardien
Legal Advisor
Partena Professional

Suite à un accord social intervenu ce mardi 12 avril entre la direction de Belgocontrol et une organisation syndicale, une partie des contrôleurs aériens ont manifesté leur mécontentement en ne se présentant pas au travail. Pour justifier leur absence, ils n'ont cependant pas invoqué leur droit de faire grève mais se sont déclarés en incapacité de travail. Le département Legal Knowledge de Partena Professional a fait le point sur la question plus générale de savoir ce que pouvait faire un employeur confronté à la remise de certificats « de complaisance ».

Rappel de quelques principes

En cas d'incapacité de travail, le travailleur est tenu de remplir certaines obligations :

- informer immédiatement son employeur ;
- remettre un certificat médical pour autant qu'une disposition figurant dans le règlement de travail ou dans une convention collective de travail le prévoit. En l'absence d'une telle disposition, l'employeur doit en formuler la demande. Le certificat médical doit impérativement contenir certaines mentions : la durée probable de l'incapacité et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.
- se soumettre à l'éventuel contrôle médical.

Ce n'est que dans l'hypothèse où le travailleur se conforme à ces trois obligations et que le médecin-contrôleur atteste de la réalité de l'incapacité de travail qu'il pourra prétendre à son salaire garanti.

Que peut faire l'employeur qui a doute sur la réalité de l'incapacité de travail ?

Bien que justifiée par la remise d'un certificat médical, l'incapacité de travail peut, aux yeux de l'employeur, sembler douteuse pour l'une ou l'autre raison. Dans ce cas, il n'a pas d'autre solution que de faire appel à un médecin-contrôleur pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail et pour, le cas échéant, en fonction de la décision de ce dernier, ne pas payer le salaire garanti.

Concrètement, comment se déroule un contrôle médical ?

Choix du médecin-contrôleur

L'employeur est libre dans le choix du médecin. Ce dernier doit toutefois être autorisé à pratiquer l'art de guérir et avoir 5 ans d'expérience comme médecin généraliste ou une pratique équivalente. Par ailleurs, lors de chaque mission, il doit signer une déclaration d'indépendance. L'employeur peut faire appel à un organisme spécialisé de contrôle. Le médecin-contrôleur ne peut, en aucun cas, être le conseiller en prévention-médecin du travail.

Modalités du contrôle

Le travailleur ne peut pas refuser de recevoir le médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par lui.

Le contrôle peut s'effectuer au domicile du travailleur, à une résidence dont l'adresse a été communiquée à l'employeur ou au cabinet du médecin-contrôleur (uniquement dans l'hypothèse où le médecin traitant estime que l'état de santé du travailleur lui permet de se déplacer). Les éventuels frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Moment du contrôle

Le contrôle de l'incapacité peut s'effectuer pendant toute la période d'absence. Il n'est donc pas limité à la période couverte par le salaire garanti. Une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou une disposition du règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives, entre 7h et 20h, durant laquelle le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur, à son domicile ou en tout autre lieu de résidence communiqué préalablement à l'employeur. L'employeur conserve toutefois la possibilité de soumettre son travailleur au contrôle médical pendant toute la durée de son incapacité de travail (c'est-à-dire en dehors de la période de maximum 4 heures par jour prévue par la convention collective de travail ou le règlement de travail).

Rôle du médecin-contrôleur

Au cours de l'examen de contrôle, le médecin-contrôleur vérifie :

- la réalité de l'incapacité de travail ;
- la durée probable de l'incapacité de travail ;
- les autres données médicales, pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application de la loi.

Toutes les autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Décisions du médecin-contrôleur

Après l'examen médical de contrôle et, éventuellement, après consultation du médecin traitant qui a délivré le certificat médical, le médecin-contrôleur remet au travailleur, aussi rapidement que possible, un document sur lequel figurent ses constatations.

Dans son rapport, le médecin-contrôleur peut indiquer que, selon lui, l'absence résultant de l'incapacité est, soit totalement justifiée, soit injustifiée, soit justifiée mais pour une durée plus courte que celle établie par le médecin traitant du travailleur. Si le travailleur n'est pas d'accord avec ces constatations, le médecin-contrôleur en prend acte dans son rapport.

Conséquences de la décision du médecin-contrôleur

Selon la décision du médecin-contrôleur, les conséquences sur l'octroi du salaire garanti sont les suivantes :

- en cas d'absence totalement justifiée : l'employeur doit verser au travailleur le salaire garanti depuis le début de la période d'incapacité et pendant toute cette période ;
- en cas d'absence injustifiée : l'employeur peut refuser l'octroi du salaire garanti mais uniquement à partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou à partir de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur ;
- en cas d'absence justifiée mais pour une période moins importante que celle établie par le médecin traitant : l'employeur est tenu d'octroyer le salaire garanti jusqu'au dernier jour de l'absence pour lequel il n'y a pas de contestation. Il doit ensuite inviter le travailleur à reprendre le travail de manière anticipée. S'il refuse, le travailleur ne pourra prétendre à l'octroi du salaire garanti pour la période soumise à contestation.



Sanction en cas de refus de contrôle

Si le travailleur se soustrait, sans motif légitime, au contrôle, l'employeur peut refuser le paiement du salaire garanti aussi bien pour la période qui précède le jour du contrôle que pour celle qui suit ce contrôle.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an.

Plus d'informations sur www.partena-professional.be

Contact presse

Pauline Pierart

T : +32 2 549 36 03

Email: Pauline.Pierart@partena.be