



SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL MALADIE ET ACCIDENT

Actualisé le 31 mars 2025

INTRODUCTION

L'exécution du contrat de travail est suspendue avec maintien de la rémunération en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

Dans cette fiche, nous allons analyser :

- les **obligations des parties** ;
- la **dispense** de fournir un **certificat médical** dans certains cas ;
- le **contrôle** que l'employeur peut mettre en place ;
- la période de **disponibilité** durant laquelle le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin contrôle ;
- la possibilité de conserver ses congés légaux si la période d'incapacité tombe pendant les **vacances** ;
- le salaire **garanti** ;
- le cas des **incapacités successives**.

OBLIGATION D'INFORMATION

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes d'incapacité de travail qui résultent d'une maladie ou d'un accident¹.

Vis-à-vis de son employeur, un travailleur en incapacité de travail a les obligations d'information suivantes :

- **avertir** immédiatement son **employeur** de son incapacité de travail, sauf en cas de force majeure². Cet avertissement doit permettre à l'employeur de contrôler l'incapacité de travail et de régler l'organisation du travail pendant l'absence du travailleur ;
- il doit fournir un **certificat médical** à son employeur si celui-ci le demande³.

Le certificat doit établir l'incapacité de travail, mentionner sa durée probable et préciser si le travailleur est autorisé ou non à se déplacer dans un autre lieu à des fins de contrôle.

Sauf cas de force majeure, le travailleur doit envoyer ou remettre ce certificat dans le **délai** prévu par le règlement de travail (2 jours ouvrables si aucun délai n'est précisé).

¹ Art. 31, §1 loi du 3 juillet 1978.

² Art. 31, §2, al.1 loi du 3 juillet 1978.

³ Art. 31, §2, al.2 loi du 3 juillet 1978.



DISPENSE DE FOURNIR UN CERTIFICAT MEDICAL TROIS FOIS PAR AN

1. Principe (Art. 31 §2/1 al. 1 de la loi relative aux contrats de travail⁴) :

«le travailleur n'est pas tenu, **trois fois par année** calendrier, de produire un certificat médical pour le **premier jour** d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l'employeur. »

Cette exception s'applique tant à une incapacité de travail d'un jour qu'au premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue. Toutefois, le travailleur qui fait usage de cette exception reste tenu **d'informer** immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si le travailleur ne se trouve pas à son lieu de résidence habituel pendant le premier jour d'incapacité de travail, il doit également communiquer immédiatement à son employeur l'adresse à laquelle il se trouve.

2. Dérogation pour les entreprises de moins de 50 travailleurs (art. 31, §2/1, al. 2)

« **Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs [...] peuvent déroger à l'alinéa 1er** par convention collective de travail ou par règlement de travail ». Cet alinéa offre donc une **possibilité de déroger à l'alinéa 1 – soit justement l'alinéa qui institue la dispense**. Il s'agit d'une dérogation à la dispense.

Notons tout d'abord que cette possibilité de dérogation ne concerne que les institutions « qui occupent **moins de 50 travailleurs** ». Pour les autres institutions plus grandes : la dispense de fournir un CM s'applique d'office.

Comment appliquer cette dérogation à la dispense ?

Pour appliquer cette dérogation, il faut une **référence expresse** à cette dérogation dans votre règlement de travail. Si vous voulez profiter de la dispense, il vous faut donc **modifier votre RT en ce sens**.

En effet, un RT qui se bornerait à énoncer que « chaque jour doit être justifié par un CM » mais **sans faire référence à l'alinéa 2 du §2/1** de l'article 31 du 3 juillet 1978, **ne pourrait pas fonder l'application de la dérogation de la dispense** dès lors que **celle-ci ne s'applique que si on y fait expressément référence**.

Voici un exemple de proposition (à voir si elle convient à la formulation de votre RT) :
« **Conformément** à l'article 31, § 2/1, **alinéa 2** de la loi du 3 juillet 1978, chaque absence due à une incapacité de travail doit être justifiée par certificat médical [...] ». Le point important est **d'inscrire expressément la référence à l'alinéa 2 du §2/1 de cet article**.

⁴ Introduit par la loi du 30 octobre 2022.



CONTRÔLE

L'employeur peut procéder au contrôle de la réalité de l'incapacité et de sa durée probable par le médecin contrôle.

Le-a travailleur·euse tenu·e de s'y soumettre (frais de déplacement éventuels pris en charge par l'employeur).

Ce contrôle permet de surveiller et d'évaluer l'absentéisme au sein de l'organisation.

Remarque : un contrôle accru pourrait avoir des impacts négatifs sur les travailleurs (*ex : ne pas oser se déclarer en incapacité,...*).

N.b.: Masanté : portail donnant des informations aux citoyens concernant leurs données de santé personnelles, ainsi que les coordonnées de leur médecin du travail externe. [LIEN ICI](#) (+[info ici](#))

DISPONIBILITE

La période dite « de disponibilité » est la période de la journée durant laquelle le-a travailleur·euse doit se tenir à disposition pour le contrôle du médecin contrôle.

Cette période peut être précisée par le règlement de travail et dure au maximum 4h ininterrompues, entre 7h et 20h.

En outre, le travailleur peut encore invoquer le cas de force majeure ou des raisons légitimes pour expliquer son absence durant la période de la journée prévue (*par exemple, l'hospitalisation du travailleur, le fait qu'il était aux consultations de son médecin traitant, le fait qu'il était à la pharmacie pour des médicaments urgents...*).

MALADIE OU ACCIDENT PENDANT LES VACANCES

Cfr. [fiche Parlons Droits](#) « Report de congés légaux en cas d'incapacité pendant les vacances ».



SALAIRE GARANTI

1. Maladie/accident de droit commun

Ouvrier

a) Principe

	A charge de l'employeur	A charge de la mutuelle
Du 1 ^{er} au 7 ^{ème} jour	100%	/
Du 8 ^{ème} au 14 ^{ème} jour	85,88%	/
Du 15 ^{ème} au 30 ^{ème} jour	25,88% de la partie de la rémunération qui dépasse le plafond fixé par l'AMI 85,88% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (limité à un plafond fixé par le régime AMI)

b) Exception

Si l'ouvrier n'a pas 1 mois d'ancienneté: ~~salaire garanti~~ (devra s'adresser à sa mutualité)

Mois = mois civil (*ex: du 1^{er} au 31; du 7 au 6 du mois suivant*)

Employé

a) Engagés en CDI OU durée déterminée de 3 mois au moins OU travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation de minimum 3 mois

30 premiers jours : 100% payé par l'employeur (quel que soit l'ancienneté)

Après du 31^{ème} jour : Assurance maladie-invalidité prend le relais

b) Engagé en CDD OU durée déterminée de 3 mois maximum OU travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation de maximum 3 mois

Minimum 1 mois dans le service de manière ininterrompue

	A charge de l'employeur	A charge de la mutuelle
Du 1 ^{er} au 7 ^e jour	100%	/
Du 8 ^{ème} au 14 ^{ème} jour	86,93%	/
Du 15 ^{ème} au 30 ^{ème} jour	26,93% de la partie de la rémunération qui dépasse le plafond fixé par l'AMI 86,93% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (limité à un plafond fixé par le régime AMI)



2. Maladie/accident professionnel

Théorie

Définition : Tout accident/maladie dont un travailleur est victime **pendant** et **par le fait** de l'exécution du contrat de travail, et qui est la cause d'une lésion

Qu'en est-il des accidents sur le **chemin du travail** ? Également considéré comme un accident du travail (= le trajet normal du et vers le lieu de travail)

Assurance et fonds

Accident du travail

Employeur tenu de souscrire une assurance. A défaut, affilié d'office au Fond des Accidents du Travail, qui assurera la réparation MAIS récupèrera auprès de l'employeur les sommes versées.

Maladie professionnelles

Via le Fond Maladies Professionnelles (via cotisation de sécurité sociale)

Rémunération

	OUVRIER	EMPLOYE (général)	EMPLOYE (CDD < 3 mois)
1 ^{ère} semaine	7 jours à 100 %	30 jours à 100 %	7 jours à 100 %
Salaire mensuel garanti (SMG)	23 jours à 85,88 % (non plafonnés)		23 jours à 86,93 % (non plafonnés)

INCAPACITES SUCCESSIVES

1. Incapacité de travail successive IDENTIQUE

- Se succèdent **SANS interruption** : une seule période d'incapacité, rémunération garantie n'est pas due une nouvelle fois
- Se succèdent **AVEC interruption** (rechute) :
 - Rechute dans les 14 jours suivant l'incapacité : rémunération garantie n'est pas une nouvelle fois due (sauf pour la partie restant à courir si première période n'a pas totalement épuisé le droit au salaire garanti)
 - Rechute à partir du 15^{ème} jour suivant l'incapacité : rémunération garantie due normalement

2. Incapacité de travail successive DIFFERENTE

Un nouveau salaire garanti est à nouveau dû lorsque le travailleur établit par un **certificat médical** que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident