

INCAPACITÉ DE TRAVAIL : FAQ

Tableau synthétique des délais	4
1. Notions générales	5
1.1. Qu'entend-on par incapacité de travail ?	5
1.2. Quelles sont les conséquences d'une incapacité de travail ?	5
1.3. Quelles sont les obligations en cas d'incapacité de travail ?	5
2. Avertissement de l'employeur	6
2.1. Faut-il toujours prévenir son employeur ?	6
2.2. Quand faut-il prévenir l'employeur ?	6
2.3. Comment faut-il prévenir l'employeur ?	6
2.4. Que se passe-t-il si l'employeur n'est pas prévenu ?	6
2.5. Que se passe-t-il si l'employeur est prévenu trop tard ?	6
3. Certificat médical	7
3.1. Faut-il toujours remettre un certificat médical ?	7
3.2. Peut-on être dispensé-e de remettre un certificat médical ?	7
3.2.1. Qui peut être dispensé ?	7
3.2.2. Combien de fois par an peut-on utiliser la dispense ?	7
3.2.3. Comment utiliser concrètement la dispense ?	8
3.2.4. Quid si la maladie dure finalement plus qu'un jour ?	8
3.3. Que doit contenir le certificat médical ?	8
3.4. Quand faut-il remettre le certificat médical ?	9
3.5. Comment faut-il remettre le certificat médical ?	9
3.6. Faut-il remettre l'original du certificat médical ?	9
3.7. Un certificat issu d'une téléconsultation est-il valable ?	9
3.8. Un certificat établi par un médecin étranger est-il valable ?	9
3.9. Que se passe-t-il en cas de remise tardive du certificat médical ?	10
4. Contrôle médical	11
4.1. L'employeur peut-il vérifier la réalité de l'incapacité de travail ?	11
4.2. Qui est le médecin contrôleur ?	11
4.3. Quand le contrôle médical peut-il avoir lieu ?	11
4.4. Comment se passe le contrôle médical ?	11
4.4.1. Comment est-on informé-e du contrôle médical ?	11
4.4.2. Quelles sont les différentes formes de contrôle médical ?	11
4.4.3. Que contrôle concrètement le médecin-contrôleur ?	12

4.4.4.	Quelles sont les décisions possibles du médecin contrôleur ?.....	13
4.4.5.	Comment le/la travailleur·euse est-il/elle informé·e de la décision du médecin contrôleur ?	13
4.4.6.	Comment l'employeur est-il informé de la décision du médecin contrôleur ?	13
4.4.7.	Que se passe-t-il en cas de désaccord avec la décision du médecin contrôleur ?.....	13
4.5.	À quelles informations le médecin contrôleur a-t-il accès ?	14
4.6.	Peut-on être accompagné·e lors d'un contrôle ?	14
4.7.	Que se passe-t-il si le rendez-vous au cabinet est manqué ?	14
4.8.	Que se passe-t-il en cas d'absence au moment du passage du médecin au domicile ?	15
4.9.	Quel est le risque en cas de refus du contrôle médical ?	15
5.	Décision négative du médecin-contrôleur	16
5.1.	Quelles sont les attitudes possibles face à une décision négative du médecin contrôleur ? 16	
5.2.	Qu'est-ce que l'arbitrage médical ?	16
5.3.	Quand faut-il enclencher l'arbitrage médical ?	16
5.4.	Comment est désigné le médecin-arbitre ?	16
5.5.	Comment se passe l'arbitrage médical ?	17
5.6.	Qui paie le médecin-arbitre ?	17
5.7.	Quelles sont les décisions possibles du médecin-arbitre ?	18
5.8.	Quand est-il possible d'aller au tribunal ?	18
5.9.	Que se passe-t-il si aucune procédure n'est lancée ?	18
6.	Salaire garanti.....	19
6.1.	Pendant combien de temps dure le salaire garanti ?	19
6.2.	Quand débute la période de salaire garanti ?	19
6.3.	Comment est calculé le salaire garanti ?	19
6.4.	L'employeur peut-il refuser de payer le salaire garanti ?	19
6.5.	Que se passe-t-il après la période de salaire garanti ?	20
7.	Rechute et nouvelle incapacité de travail.....	21
7.1.	Que se passe-t-il en cas de nouvelle incapacité de travail survenant après une première maladie ?	21
7.2.	Quelles sont les possibilités pour obtenir malgré tout un salaire garanti ?	21
7.2.1.	La première incapacité n'a pas épuisé tout le salaire garanti	21
7.2.2.	La nouvelle incapacité résulte d'une autre cause	21
7.2.3.	La nouvelle incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	21
7.3.	Que faut-il demander au médecin traitant ?	22
7.4.	Quid du jour sans certificat médical ?	22
8.	Pendant l'incapacité de travail	23
8.1.	L'employeur peut-il contacter ses travailleurs·euses pendant une incapacité de travail ? 23	

8.2.	Est-on obligé-e de répondre à l'employeur pendant une incapacité de travail ?	23
8.3.	Que peut demander l'employeur à l'occasion d'un contact pendant l'incapacité de travail ? 23	
8.4.	Peut-on partir en vacances pendant une incapacité de travail ?	23
8.5.	Peut-on travailler ailleurs pendant une incapacité de travail ?	23
9.	Après l'incapacité de travail	24
9.1.	Peut-on revenir au travail avant la fin du certificat médical ?	24
9.2.	L'incapacité de travail a-t-elle un impact sur les congés payés de l'année suivante ?	24
10.	Incapacité de travail et autres droits	25
10.1.	Que se passe-t-il si l'incapacité de travail survient avant ou pendant des congés payés ? .	25
10.2.	Que se passe-t-il si l'incapacité de travail empêche d'écouler les jours de congés payés ?	25
10.3.	L'incapacité de travail a-t-elle un impact sur la prime de fin d'année ?	26
10.4.	Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant l'incapacité de travail ?	26

Tableau synthétique des délais

Quand ?	Quoi ?	Référence
Immédiatement	Prévenir l'employeur de l'incapacité de travail	Point 2
Jour 1 (j. ouvrable)	Vérifier s'il faut remettre un certificat médical	Point 3.1
	Vérifier si la dispense de certificat médical est possible	Point 3.2
	Communiquer l'adresse de séjour à l'employeur si elle ne correspond pas au domicile	Point 4.4.2
& pendant toute l'incapacité	Se tenir disponible pour un éventuel contrôle médical	Point 4
Jour 2 (j. ouvrable) ou délai fixé par le RT	Envoyer le certificat médical lorsqu'il est requis	Point 3.4
Jour 14 (j. calendrier)	Pour les ouvriers·ères, déclarer son incapacité à la mutuelle	Point 6.5
Jour 28 (j. calendrier)	Pour les employé·es, déclarer son incapacité à la mutuelle	Point 6.5
Jour 30 (j. calendrier)	Fin de la période de salaire garanti	Point 6.5
Dans les 2 jours de la remise de la décision (j. ouvrable)	Faire désigner un médecin-arbitre pour contester la décision du médecin-contrôleur	Point 5.3

Attention

Les jours ouvrables sont tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés.

1. Notions générales

1.1. Qu'entend-on par incapacité de travail ?

L'incapacité de travail désigne la situation dans laquelle un·e travailleur·euse n'est plus en mesure d'exécuter le travail convenu en raison de son état de santé.

L'incapacité de travail peut résulter d'une maladie ou d'un accident.

Il existe deux grandes catégories d'incapacité de travail :

- L'incapacité de travail **d'origine privée** : il s'agit des maladies et accidents qui ne sont pas liés à l'exécution du travail (p. ex. une grippe, une intervention chirurgicale ou encore une fracture).
Cette FAQ concerne principalement ce type d'incapacité de travail.
- L'incapacité de travail **d'origine professionnelle** : il s'agit des accidents (sur le chemin) du travail et des maladies professionnelles.
Ces situations sont soumises à des règles particulières et peuvent donner droit à une intervention de l'assureur accidents du travail ou de FEDRIS.

1.2. Quelles sont les conséquences d'une incapacité de travail ?

L'incapacité de travail emporte deux principales conséquences.

Tout d'abord, le contrat de travail est suspendu. Cela signifie que le/la travailleur·euse n'est plus tenu·e de prêter son travail et que l'employeur n'est plus tenu de fournir du travail. Pendant cette période, les principales obligations du contrat sont mises entre parenthèses jusqu'au retour au travail.

En second lieu, lorsque [certaines conditions légales](#) sont respectées, le/la travailleur·euse a droit au maintien de tout ou partie de sa rémunération pendant une période limitée. Cette rémunération versée par l'employeur pendant l'incapacité de travail est appelée « [salaire garanti](#) ».

À l'issue de cette période, c'est en principe la mutuelle qui prend le relais sous la forme [d'indemnités d'incapacité de travail](#) financées par l'INAMI.

1.3. Quelles sont les obligations en cas d'incapacité de travail ?

Pour **éviter une absence injustifiée**, le/la travailleur·euse doit avertir son employeur de son incapacité de travail.

Pour **avoir droit au salaire garanti**, trois conditions doivent être respectées :

- [Prévenir l'employeur](#)
- [Remettre un certificat médical](#) lorsque c'est requis
- [Se soumettre à l'éventuel contrôle médical](#)

2. Avertissement de l'employeur

2.1. Faut-il toujours prévenir son employeur ?

Oui.

Tout·e travailleur·euse qui se trouve en incapacité de travail doit avertir son employeur. Cette obligation existe même lorsqu'aucun certificat médical n'est requis ou lorsqu'on bénéficie de la [dispense de certificat médical](#) pour le premier jour d'incapacité. Prévenir l'employeur permet de justifier son absence et de préserver son droit au salaire garanti.

2.2. Quand faut-il prévenir l'employeur ?

L'employeur doit être averti **immédiatement**.

En pratique, il faut prévenir l'employeur le jour même du début de l'incapacité de travail, et idéalement avant l'heure normale de prise du travail lorsqu'on sait déjà que l'on ne pourra pas travailler.

Lorsqu'une situation de force majeure empêche le/la travailleur·euse de prévenir immédiatement son employeur (hospitalisation d'urgence, perte de conscience, etc.), l'information peut être communiquée dès que cela devient raisonnablement possible.

2.3. Comment faut-il prévenir l'employeur ?

La loi n'impose aucun moyen de communication. Cela signifie que le/la travailleur·euse peut utiliser **n'importe quel canal** : téléphone, e-mail, SMS, demander à un proche ou à un·e collègue de transmettre l'information, etc. Par prudence, il est conseillé de conserver une preuve écrite de l'information transmise.

Comme la loi ne prévoit aucun moyen de communication obligatoire, l'employeur ne peut pas imposer un canal de communication précis. Par exemple, si le règlement de travail prévoit qu'il faut avertir de son incapacité de travail uniquement par téléphone, cette règle n'est pas valable.

2.4. Que se passe-t-il si l'employeur n'est pas prévenu ?

L'absence peut être considérée comme injustifiée aussi longtemps que l'employeur ignore les raisons de l'absence.

Le/la travailleur·euse s'expose également à la **perte du salaire garanti** pour la période concernée.

2.5. Que se passe-t-il si l'employeur est prévenu trop tard ?

Lorsque l'employeur est averti tardivement, il peut refuser de payer le salaire garanti **pour les jours d'incapacité qui précèdent** l'avertissement.

Exemple

Sophie tombe malade le lundi mais ne prévient son employeur que le mercredi. L'employeur pourra refuser le salaire garanti pour le lundi et le mardi. Par contre, à partir du mercredi, le droit au salaire garanti renaît, pour autant que les autres conditions soient respectées.

3. Certificat médical

3.1. Faut-il toujours remettre un certificat médical ?

Non.

Contrairement à une idée répandue, la loi n'impose pas la remise d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail.

Un certificat médical est uniquement obligatoire :

- lorsqu'une convention collective de travail (CCT) le prévoit ;
- lorsque le règlement de travail le prévoit ;
- lorsque l'employeur le demande.

Dans **la plupart des entreprises, le règlement de travail prévoit l'obligation de remettre un certificat médical**. En pratique, l'immense majorité des travailleurs·euses doit donc remettre un certificat médical. En cas de doute, il est conseillé de consulter le règlement de travail ou de contacter son syndicat.

3.2. Peut-on être dispensé·e de remettre un certificat médical ?

Oui, dans certaines conditions (voir ci-dessous).

3.2.1. Qui peut être dispensé ?

Tous·tes les travailleurs·euses sont en principe concerné·es par la dispense.

Toutefois, **une dérogation est possible dans les entreprises qui occupaient moins de 50 travailleurs·euses au 1^{er} janvier** de l'année. La dérogation doit figurer dans le règlement de travail (ou une CCT). Elle doit être explicite : la disposition doit déroger explicitement à l'article 31, § 2/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Une clause ancienne qui se limite à prévoir que « le travailleur doit remettre un certificat médical en cas de maladie » n'est pas suffisante pour exclure le bénéfice de la dispense légale. Si la dérogation figure dans le règlement de travail et est explicite, les travailleurs·euses ne bénéficient pas de la dispense et doivent remettre un certificat médical dès le 1^{er} jour de l'incapacité de travail, si cela est prévu dans le règlement de travail.

3.2.2. Combien de fois par an peut-on utiliser la dispense ?

La dispense s'applique pour le **premier jour d'une incapacité de travail**. Cela signifie que pour ce premier jour, le/la travailleur·euse ne doit pas remettre de certificat médical. Si l'incapacité se prolonge au-delà de cette première journée, un certificat médical pourra être exigé pour la période restante (voir [point 3.2.4.](#)).



Depuis le 1^{er} janvier 2026, la dispense peut être utilisée **deux fois par année civile**, au lieu de trois auparavant. Il s'agit d'une restriction des droits décidée par le gouvernement Arizona du MR et des Engagés.

Attention ! Lorsque le règlement de travail prévoit encore trois dispenses par année civile, cette règle continue à s'appliquer tant que le règlement de travail n'a pas été modifié.

3.2.3. Comment utiliser concrètement la dispense ?

La dispense ne concerne que le certificat médical. L'**obligation d'avertir l'employeur** demeure **applicable**. Après avoir prévenu son employeur, le/la travailleur·euse n'est pas obligé·e de se rendre chez son médecin ni de remettre un certificat médical. Si l'employeur demande malgré tout un certificat médical, le/la travailleur·euse pourra répondre qu'il/elle utilise son droit à la dispense légale.

Même en l'absence de certificat médical, l'employeur conserve le **droit d'organiser un contrôle médical**. Si le/la travailleur·euse ne séjourne pas à son adresse habituelle pendant ce jour, il/elle doit communiquer immédiatement à son employeur son lieu de résidence.

3.2.4. Quid si la maladie dure finalement plus qu'un jour ?

Lorsqu'une incapacité de travail qui devait initialement durer un seul jour se prolonge, un **certificat médical devra être remis**. Le **délai de remise** du certificat se calcule à partir du premier jour couvert par ce certificat.

Exemple

Julie est malade le lundi. Elle pense pouvoir reprendre le travail le mardi et ne se rend pas chez son médecin pour obtenir un certificat médical. Elle compte utiliser la dispense légale pour ce jour. Le mardi matin, son état ne s'est pas amélioré. Le règlement de travail prévoit la remise d'un certificat médical endéans le 2^{ème} jour ouvrable à partir du premier jour.

- *Si Julie parvient à obtenir un rendez-vous chez son médecin le mardi, elle peut lui demander de la couvrir depuis le 1^{er} jour de son incapacité de travail, soit le lundi. Comme le délai de remise de 2 jours se calcule à compter du 1^{er} jour couvert par le certificat (le lundi), elle a jusqu'à mardi minuit pour envoyer son certificat médical à son employeur.*
- *Si Julie ne parvient pas à obtenir de rendez-vous chez son médecin le mardi, elle doit absolument lui demander de la couvrir à partir du 2^{ème} jour d'incapacité de travail, soit le mardi. Si la médecin la couvrait à partir du lundi, elle serait hors délai pour remettre son certificat médical.*

3.3. Que doit contenir le certificat médical ?

Le certificat médical doit au moins mentionner :

- l'**existence** d'une incapacité de travail ;
- la **durée probable** de l'incapacité ;
- l'éventuelle impossibilité pour le/la travailleur·euse de se **déplacer**.

Le médecin ne peut pas indiquer le diagnostic ou la nature de la maladie. Ces informations sont couvertes par le secret médical.

Attention

Il est parfois utile de demander au médecin d'ajouter certaines précisions. Par exemple, lorsqu'une **nouvelle incapacité de travail** survient peu après une précédente maladie, il est important que le médecin mentionne qu'il s'agit d'une « autre maladie » ou d'un « autre accident » afin de préserver le droit à un nouveau salaire garanti.

3.4. Quand faut-il remettre le certificat médical ?

Si le règlement de travail (ou une CCT) fixe un délai précis, ce délai s'applique.

À défaut, le certificat médical doit être **envoyé dans les deux jours ouvrables** à compter du début de l'incapacité de travail. Ce délai concerne l'envoi. La réception peut avoir lieu en dehors de ce délai. Les jours ouvrables sont tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés.

En cas de force majeure, un retard peut être admis. L'appréciation de la force majeure dépend des circonstances concrètes.

Exemple

Mehdi tombe malade le lundi. Son règlement de travail ne prévoit aucun délai particulier pour la remise du certificat médical. Il doit donc l'envoyer dans le délai légal, à savoir deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité de travail. Le lundi (premier jour de l'incapacité) est le premier jour ouvrable et le mardi le deuxième. Le certificat médical doit donc être envoyé au plus tard le mardi. Il n'est pas nécessaire que l'employeur l'ait déjà reçu ce jour-là.

3.5. Comment faut-il remettre le certificat médical ?

La loi n'impose aucun mode de transmission particulier. Cela signifie que le/la travailleur·euse peut utiliser **n'importe quel canal** : courrier, e-mail, remise en main propre, etc. Par prudence, il est conseillé de toujours conserver une preuve de l'envoi ou de la remise du certificat médical (copie du mail, accusé de réception, photo du document remis, etc.).

Comme la loi ne prévoit aucun mode de transmission obligatoire, l'employeur ne peut pas imposer un canal précis. Par exemple, si le règlement de travail prévoit qu'il faut envoyer le certificat médical par courrier recommandé, cette règle n'est pas valable.

3.6. Faut-il remettre l'original du certificat médical ?

Non.

La loi n'exige pas la remise de l'original. Une copie papier, une photographie ou une version numérisée du certificat médical suffit en principe.

3.7. Un certificat issu d'une téléconsultation est-il valable ?

Oui.

Un certificat délivré par un médecin à l'issue d'une téléconsultation possède la même valeur juridique qu'un certificat délivré après une consultation en présentiel.

3.8. Un certificat établi par un médecin étranger est-il valable ?

Oui, sous conditions.

Lorsqu'un certificat médical a été établi à l'étranger, l'employeur doit en accepter la valeur probante. Toutefois, le **certificat doit contenir les mentions légalement requises**. Par ailleurs, si le certificat est rédigé dans une autre langue que celle utilisée dans les relations sociales de l'entreprise, une traduction peut être demandée.

3.9. Que se passe-t-il en cas de remise tardive du certificat médical ?

Le fait de remettre tardivement le certificat médical n'entraîne pas la perte totale du salaire garanti. L'employeur peut uniquement refuser de payer le salaire garanti **pour les jours d'incapacité qui précèdent** la remise effective du certificat médical.

Exemple

Karim tombe malade le lundi. Le règlement de travail prévoit que le certificat médical doit être remis dans les deux jours ouvrables. Karim ne transmet son certificat que le vendredi. L'employeur pourra refuser le salaire garanti pour les jours antérieurs à la remise du certificat. Par contre, à partir du vendredi, moment où le certificat est remis, le droit au salaire garanti renaît pour la suite de l'incapacité de travail.

4. Contrôle médical

4.1. L'employeur peut-il vérifier la réalité de l'incapacité de travail ?

Oui.

Lorsqu'un·e travailleur·euse est en incapacité de travail, l'employeur peut faire vérifier la réalité de cette incapacité au moyen d'un contrôle médical. Pour ce faire, il désigne un [médecin contrôleur](#). L'employeur n'est pas obligé de justifier sa décision de procéder à un contrôle médical.

4.2. Qui est le médecin contrôleur ?

Le médecin-contrôleur est un médecin désigné et rémunéré par l'employeur afin de vérifier l'incapacité de travail.

Même s'il est choisi par l'employeur, le médecin contrôleur doit exercer sa mission en toute indépendance. À cette fin, il doit remettre au/à la travailleur·euse une **déclaration d'indépendance** attestant qu'il exerce sa mission de manière indépendante et conformément aux règles déontologiques de la profession médicale.

Le médecin contrôleur est soumis au secret professionnel au même titre que tout autre médecin.

4.3. Quand le contrôle médical peut-il avoir lieu ?

Le contrôle médical peut avoir lieu **à tout moment pendant l'incapacité de travail**.

L'employeur peut donc organiser un contrôle dès le premier jour de maladie. Il peut aussi le faire après la période de salaire garanti.

Le contrôle médical effectué [à domicile](#) peut avoir lieu n'importe quel jour (y compris les samedis, dimanches et jours fériés). En revanche, il ne peut pas avoir lieu entre 20 heures et 7 heures.

Le contrôle médical effectué [au cabinet du médecin contrôleur](#) peut avoir lieu un jour ouvrable, à une heure compatible avec le lieu de la résidence et avec les moyens de transport en commun que le/la travailleur·euse est amené·e à utiliser.

4.4. Comment se passe le contrôle médical ?

4.4.1. Comment est-on informé·e du contrôle médical ?

La loi ne fixe **aucune formalité particulière**. L'invitation peut être transmise par téléphone, par SMS/WhatsApp, par mail, etc. L'employeur devra toutefois être en mesure de démontrer que le/la travailleur·euse a effectivement été informé·e du contrôle s'il souhaite invoquer un refus de contrôle.

4.4.2. Quelles sont les différentes formes de contrôle médical ?

Le contrôle médical peut prendre deux formes.

- **Convocation au cabinet**

Le médecin contrôleur peut inviter le/la travailleur·euse à se présenter à son cabinet. Cette possibilité existe uniquement lorsque le certificat médical n'indique pas une impossibilité de déplacement. Les frais de déplacement liés au contrôle médical sont à charge de l'employeur.

Le lieu du contrôle et le délai laissé au/à la travailleur·euse doivent être raisonnables. Par exemple, une convocation à plusieurs centaines de kilomètres du domicile pourrait être contestée. *Idem* lorsque la personne dispose seulement de quelques heures pour se présenter au cabinet.

- **Visite à domicile**

Le médecin contrôleur peut également se rendre au domicile du/de la travailleur·euse (ou à l'adresse de séjour communiquée à l'employeur). Si le/la travailleur·euse déménage ou ne séjourne plus à son adresse habituelle, il/elle doit **communiquer immédiatement à son employeur son lieu de résidence**.

Attention

Le règlement de travail (ou une CCT) peut prévoir une période durant laquelle le/la travailleur·euse en incapacité de travail doit rester à son domicile afin de permettre une visite du médecin contrôleur. Cette période ne peut dépasser 4 heures consécutives par jour. Elle doit se situer entre 7 heures et 20 heures. Elle doit être limitée dans le temps : au maximum pendant la première semaine d'incapacité de travail. En pratique, cette obligation est souvent appelée « **bracelet médical** ». Le fait de ne pas être présent·e pendant cette période peut éventuellement entraîner des [conséquences sur le salaire garanti](#).

4.4.3. Que contrôle concrètement le médecin contrôleur ?

La mission du médecin contrôleur est **strictement limitée**. Il peut uniquement vérifier :

- la réalité de l'incapacité de travail ;
- la durée probable de celle-ci ;
- les informations médicales nécessaires à l'application de la législation relative au contrat de travail.

Par exemple, le médecin contrôleur peut être amené à vérifier si l'incapacité résulte d'une maladie ou d'un accident, ou si une nouvelle incapacité de travail présente ou non la même cause qu'une incapacité précédente.

Pour accomplir sa mission, le médecin contrôleur **peut procéder à un examen médical** du/de la travailleur·euse. Selon l'Ordre des médecins, le médecin contrôleur doit interroger personnellement la personne contrôlée.

Bien qu'il n'existe pas d'obligation légale à ce sujet, l'Ordre des Médecins considère que le médecin contrôleur devrait prendre **contact avec le médecin traitant avant toute décision qui modifie celle de ce dernier**. Cette concertation devrait avoir lieu de manière verbale. Les deux médecins peuvent communiquer les informations médico-sociales qu'ils estiment pertinentes pour apprécier l'incapacité de travail. Cet échange est compatible avec le secret professionnel puisque chacun intervient dans le cadre de l'évaluation de la même situation médicale.

Attention

Le contrôle médical ne donne pas au médecin contrôleur un pouvoir d'investigation illimité. Le fait qu'il puisse examiner la réalité de l'incapacité de travail ne signifie pas qu'il peut imposer des examens médicaux complémentaires (prises de sang, radiographies, etc.). Il ne peut pas non plus apprécier la qualité des soins reçus, ni imposer un traitement médical particulier.

4.4.4. *Quelles sont les décisions possibles du médecin contrôleur ?*

Trois situations peuvent se présenter.

- **Le médecin contrôleur confirme l'incapacité de travail et sa durée**

Le contrôle est favorable.

Aucune conséquence particulière n'est à prévoir.

- **Le médecin contrôleur confirme l'incapacité mais estime que sa durée est trop longue**

Le contrôle est partiellement défavorable.

Le médecin considère que le/la travailleur·euse est actuellement incapable de travailler mais qu'il/elle pourra reprendre le travail plus tôt que ce qui était prévu par le médecin traitant.

Dans ce cas, un désaccord médical existe (voir le [chapitre 5](#)).

- **Le médecin contrôleur estime qu'il n'y a pas d'incapacité**

Le contrôle est défavorable.

Le médecin contrôleur considère que le/la travailleur·euse est apte au travail.

Dans ce cas, un désaccord médical existe (voir le [chapitre 5](#)).

4.4.5. *Comment le/la travailleur·euse est-il/elle informé·e de la décision du médecin contrôleur ?*

À l'issue du contrôle médical, le médecin contrôleur rédige ses constatations. Il n'est pas obligé de remettre immédiatement sa décision au terme de l'examen médical. Il doit communiquer ses constatations écrites au/à la travailleur·euse **aussi rapidement que possible**.

À partir du moment où cet écrit est remis, le/la travailleur·euse peut indiquer qu'il/elle n'est pas d'accord avec les conclusions du médecin contrôleur. Ce désaccord doit alors être mentionné sur le document remis par le médecin-contrôleur.

Lorsqu'un·e travailleur·euse n'est pas d'accord avec les conclusions du médecin contrôleur, il est conseillé de le signaler immédiatement et explicitement. Cela permettra d'établir clairement l'existence d'une contestation en vue d'un éventuel [arbitrage médical](#).

4.4.6. *Comment l'employeur est-il informé de la décision du médecin contrôleur ?*

Le médecin contrôleur informe l'employeur des conclusions de son contrôle. Il ne peut jamais communiquer à l'employeur le diagnostic, la nature de la maladie, les traitements ou les confidences ou informations relevant de la vie privée du/de la travailleur·euse. Par exemple, il ne peut pas informer l'employeur qu'un·e travailleur·euse souffre d'un cancer, d'une dépression, d'une maladie chronique ou d'une situation familiale difficile.

4.4.7. *Que se passe-t-il en cas de désaccord avec la décision du médecin contrôleur ?*

À partir du moment où les constatations écrites du médecin contrôleur lui sont remises, le/la travailleur·euse peut indiquer qu'il/elle n'est pas d'accord avec les conclusions du médecin contrôleur. Ce **désaccord doit alors être mentionné sur le document remis par le médecin contrôleur**.

Lorsqu'un·e travailleur·euse n'est pas d'accord avec les conclusions du médecin contrôleur, il est conseillé de le signaler immédiatement et explicitement. Cela permettra d'établir clairement l'existence d'une contestation en vue d'un éventuel [arbitrage médical](#).

4.5. À quelles informations le médecin contrôleur a-t-il accès ?

Afin de vérifier la réalité de l'incapacité de travail, le médecin contrôleur peut **examiner le/la travailleur·euse et recueillir les informations médicales nécessaires** à l'exercice de sa mission. Cela implique notamment qu'il puisse :

- prendre connaissance du certificat médical ;
- interroger le/la travailleur·euse sur son état de santé ;
- procéder à un examen médical ;
- obtenir les informations utiles à l'appréciation de l'incapacité de travail.

Bien qu'il n'existe pas d'obligation légale à ce sujet, l'Ordre des Médecins considère que le médecin contrôleur devrait **prendre contact avec le médecin traitant avant toute décision qui modifie celle de ce dernier**. Cette concertation devrait avoir de manière verbale. Les deux médecins peuvent communiquer les informations médico-sociales qu'ils estiment pertinentes pour apprécier l'incapacité de travail. Cet échange est compatible avec le secret professionnel puisque chacun intervient dans le cadre de l'évaluation de la même situation médicale.

Le médecin contrôleur peut consulter le **dossier médical** de la personne concernée si celle-ci ainsi que son médecin traitant marquent leur accord. L'accès au dossier médical n'est donc jamais automatique.

4.6. Peut-on être accompagné·e lors d'un contrôle ?

Oui.

Le/la travailleur·euse peut demander la présence d'une personne de confiance pendant l'examen médical. Il peut s'agir d'un membre de la famille, d'un proche, d'un·e collègue, d'un·e délégué·e syndical·e ou de toute autre personne choisie librement par le/la travailleur·euse. Sa présence ne peut pas être refusée sans motif valable.

4.7. Que se passe-t-il si le rendez-vous au cabinet est manqué ?

Le fait de manquer un rendez-vous n'entraîne pas automatiquement une sanction. Chaque situation doit être examinée concrètement. Par exemple :

- la personne n'a peut-être jamais reçu la convocation ;
- le délai laissé était peut-être insuffisant ;
- le déplacement demandé était peut-être déraisonnable ;
- la personne disposait peut-être d'un motif légitime.

Toutefois, s'il arrive à prouver que le comportement du/de la travailleur·euse révèle une volonté de se soustraire au contrôle médical sans justification valable, l'employeur pourra refuser le salaire garanti.

4.8. Que se passe-t-il en cas d'absence au moment du passage du médecin au domicile ?

Le simple fait de ne pas être présent au domicile lors du passage du médecin contrôleur **ne permet pas à l'employeur de refuser le salaire garanti**.

En effet, lorsqu'un·e travailleur·euse est autorisé·e à se déplacer, il/elle peut parfaitement être absent·e de son domicile au moment où le médecin contrôleur se présente. Cette absence ne démontre donc pas, à elle seule, une volonté de se soustraire au contrôle médical.

Dans une telle situation, le médecin-contrôleur doit normalement laisser un avis de passage et

- inviter le/la travailleur·euse à se présenter à son cabinet, ou
- organiser une nouvelle visite.

En pratique, il est conseillé de conserver toute preuve permettant de justifier son absence (attestation médicale, ticket de pharmacie, convocation à un examen médical, etc.).

En cas de contestation par l'employeur, la CNE a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

Attention

La situation est un peu différente lorsque le règlement de travail (ou une CCT) impose une période de disponibilité à domicile (« **bracelet médical** »). Dans ce cas, le/la travailleur·euse doit se tenir à disposition du médecin-contrôleur durant la période prévue (voir [supra](#)).

Toutefois, même dans cette hypothèse, l'absence n'entraîne pas automatiquement la perte du salaire garanti. L'employeur doit encore démontrer une volonté de se soustraire au contrôle médical et l'absence de motif légitime. Selon la jurisprudence, le simple fait de ne pas avoir ouvert la porte au médecin-contrôleur ne suffit pas à démontrer une volonté de se soustraire au contrôle médical.

4.9. Quel est le risque en cas de refus du contrôle médical ?

Lorsque le/la travailleur·euse se soustrait volontairement au contrôle médical sans motif légitime, l'employeur peut refuser le paiement du salaire garanti pour la période concernée. Pour que la sanction puisse être appliquée, l'employeur doit donc démontrer à la fois :

- une **volonté de se soustraire au contrôle médical** ;
- et l'**absence d'un motif légitime** (consultation chez le médecin, examen médical, passage à la pharmacie, etc.)

En pratique, il est conseillé de conserver toute preuve permettant de justifier son absence (attestation médicale, ticket de pharmacie, convocation à un examen médical, etc.).

En cas de contestation par l'employeur, la CNE a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

Par ailleurs, le droit au salaire garanti renaît à partir du moment où le/la travailleur·euse se soumet effectivement au contrôle médical.

5. Décision négative du médecin-contrôleur

5.1. Quelles sont les attitudes possibles face à une décision négative du médecin contrôleur ?

Lorsqu'un médecin contrôleur remet en cause la réalité ou la durée de l'incapacité de travail, deux attitudes sont possibles :

- **Accepter la décision**

Le/la travailleur·euse peut accepter les conclusions du médecin contrôleur. Dans ce cas, il/elle devra reprendre le travail à la date retenue par celui-ci.

- **Contester la décision**

Le/la travailleur·euse peut contester les conclusions du médecin-contrôleur. Dans ce cas, deux procédures sont possibles : la procédure d'arbitrage médical ou le recours aux juridictions du travail. L'arbitrage médical constitue généralement la solution la plus rapide. En raison du [délai extrêmement court](#), il est conseillé de **contacter immédiatement son syndicat dès réception d'une décision négative du médecin-contrôleur**. Une réaction rapide est souvent déterminante.

5.2. Qu'est-ce que l'arbitrage médical ?

L'arbitrage médical est une procédure qui permet de trancher un désaccord entre le médecin traitant et le médecin contrôleur. Elle fait intervenir un troisième médecin, appelé **médecin-arbitre**, chargé de départager les deux avis médicaux. Il doit choisir laquelle des deux positions est correcte.

5.3. Quand faut-il enclencher l'arbitrage médical ?

L'arbitrage médical est enclenché via la [désignation d'un médecin-arbitre](#). Cette **désignation** doit intervenir dans les **deux jours ouvrables** qui suivent la remise des constatations du médecin contrôleur. Le point de départ n'est pas la date du contrôle médical mais bien la date à laquelle les constatations écrites du médecin-contrôleur sont remises au/à la travailleur·euse. Ce qui doit intervenir dans ce délai est la désignation du médecin-arbitre. L'examen médical réalisé par le médecin-arbitre et la communication de sa décision peuvent intervenir plus tard. Les jours ouvrables sont tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés.

Exemple

Carlos reçoit les constatations écrites du médecin-contrôleur le lundi. Les deux jours ouvrables qui suivent sont le mardi et le mercredi. Si Carlos souhaite contester la décision du médecin contrôleur, le médecin-arbitre devra être désigné au plus tard le mercredi. L'examen réalisé par le médecin-arbitre et sa décision pourront intervenir ultérieurement.

5.4. Comment est désigné le médecin-arbitre ?

Le médecin-arbitre peut être désigné de deux manières :

- **Désignation de commun accord**

L'employeur et le/la travailleur·euse peuvent se mettre d'accord sur l'identité du médecin-arbitre dans le délai de deux jours ouvrables.

- **Désignation par la partie la plus diligente**

Le/la travailleur·euse ou l'employeur peut désigner un médecin-arbitre repris sur la [liste des médecins-arbitres](#).

Le/la travailleur·euse peut également donner un mandat à son médecin traitant afin que celui-ci procède à la désignation du médecin-arbitre en son nom. De même, l'employeur peut mandater le médecin contrôleur.

Attention

Certains employeurs soutiennent qu'une tentative d'accord préalable entre les parties est toujours nécessaire avant de pouvoir désigner unilatéralement un médecin-arbitre. Cette interprétation est contestable. Une partie importante de la doctrine et de la jurisprudence considère au contraire que la partie la plus diligente peut désigner unilatéralement un médecin-arbitre figurant sur la liste officielle, sans devoir attendre qu'un accord soit trouvé.

Quelle que soit la méthode choisie, le médecin-arbitre doit répondre aux conditions prévues par la législation relative à la médecine de contrôle. Le médecin-arbitre ne peut pas être :

- le médecin traitant qui a établi le certificat médical ;
- le médecin-contrôleur ayant réalisé le contrôle ;
- le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.

5.5. Comment se passe l'arbitrage médical ?

Une fois désigné, le médecin-arbitre dispose de **trois jours ouvrables** pour :

- examiner le/la travailleur·euse ;
- analyser le litige médical ;
- prendre sa décision.

La mission du médecin-arbitre est limitée au litige médical. Il s'agit de départager le médecin traitant et le médecin contrôleur. Comme le médecin-contrôleur, il ne peut pas exiger des examens complémentaires ou mener des investigations dépassant sa mission.

Le médecin-arbitre communique sa décision à l'employeur, au/à la travailleur·euse, au médecin traitant et au médecin-contrôleur.

Attention

Le médecin-arbitre est tenu au secret professionnel. Sa décision ne doit pas être motivée médicalement. Il ne communique donc pas le diagnostic ou les raisons médicales.

5.6. Qui paie le médecin-arbitre ?

Les frais d'arbitrage sont à charge de la **partie perdante**.

Les tarifs applicables en 2026 sont :

- **123,05 €** d'honoraires
- **62,34 €** de frais administratifs

Lorsque le médecin-arbitre confirme la position du médecin traitant, l'employeur doit également supporter les frais de déplacement du/de la travailleur·euse vers le cabinet du médecin-arbitre.

5.7. Quelles sont les décisions possibles du médecin-arbitre ?

Deux situations peuvent se présenter :

- **Le médecin-arbitre confirme la décision du médecin traitant**

La décision est favorable.

L'incapacité de travail est reconnue pour la durée retenue par le médecin traitant. Le/la travailleur·euse conserve donc son droit au salaire garanti pour la période concernée et restera en incapacité de travail jusqu'à la date retenue par le médecin traitant. Les frais d'arbitrage sont à charge de l'employeur.

- **Le médecin-arbitre confirme la décision du médecin-contrôleur**

La décision est défavorable.

Le médecin-arbitre considère que le/la travailleur·euse est apte au travail ou valide la date de reprise fixée par le médecin-contrôleur. Dans ce cas, le/la travailleur·euse doit reprendre le travail à la date retenue par le médecin-arbitre. À défaut, il/elle perd le droit au salaire garanti pour la période contestée, même si son médecin traitant maintient ou renouvelle son incapacité de travail.

Quelle que soit la décision prise par le médecin-arbitre, **celle-ci est définitive** et lie les parties.

5.8. Quand est-il possible d'aller au tribunal ?

Si une procédure d'arbitrage médical a déjà été valablement enclenchée, le tribunal sursoira généralement à statuer dans l'attente de la décision du médecin-arbitre. Si la procédure d'arbitrage est arrivée à son terme, la loi prévoit que la décision est définitive et lie les parties.

Par conséquent, en pratique, il est seulement possible d'aller au tribunal lorsque aucune procédure d'arbitrage médical n'a été lancée.

5.9. Que se passe-t-il si aucune procédure n'est lancée ?

Lorsqu'aucune procédure n'est introduite, chaque partie doit supporter les conséquences de sa position.

Pour le/la travailleur·euse, cela signifie généralement qu'il sera très difficile d'obtenir le paiement du salaire garanti contesté et qu'il faudra retourner travailler à la date retenue par le médecin contrôleur.

Pour l'employeur, cela signifie qu'il ne disposera pas non plus d'une décision arbitrale confirmant la position du médecin-contrôleur.

6. Salaire garanti

6.1. Pendant combien de temps dure le salaire garanti ?

La durée du salaire garanti dépend du statut du/de la travailleur·euse.

- **Employé·es**

En règle générale, les employé·es ont droit à **30 jours calendrier de salaire garanti**. Pendant cette période, l'employeur continue à verser la rémunération normale.

- **Ouvriers·ères**

En règle générale, les ouvriers·ères ont droit à une protection couvrant les **30 premiers jours d'incapacité de travail**, mais celle-ci prend une forme plus complexe. Durant les 7 premiers jours, l'employeur paie la rémunération normale. Ensuite, l'intervention de l'employeur se combine progressivement avec celle de la mutuelle afin de maintenir un niveau de revenu comparable.

Attention

Certaines catégories de travailleurs·euses sont soumises à des règles particulières (par exemple travailleurs·euses ayant moins d'un mois d'ancienneté, certains contrats à durée déterminée de moins de 3 mois, etc.).

6.2. Quand débute la période de salaire garanti ?

La période de salaire garanti débute **le premier jour civil de l'incapacité de travail**. Cela signifie qu'elle commence immédiatement, même si ce premier jour est un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement non travaillé.

Il faut distinguer la période de salaire garanti et les jours pour lesquels une rémunération est effectivement due. Le fait qu'un jour soit pris en compte dans la période de salaire garanti ne signifie pas nécessairement que l'employeur doit payer une rémunération pour ce jour-là.

Exemple

Sarah travaille habituellement du lundi au vendredi. Elle tombe malade le samedi et son médecin lui délivre un certificat couvrant un mois d'incapacité de travail. La période de salaire garanti débute dès le samedi. Celui-ci constitue donc le premier jour de la période de salaire garanti, même si Sarah ne devait pas travailler ce jour-là. L'employeur ne devra compenser la perte de rémunération qu'à partir du lundi.

6.3. Comment est calculé le salaire garanti ?

Le salaire garanti a pour objectif de placer le/la travailleur·euse dans la situation financière où il/elle se serait trouvé·e s'il/elle avait travaillé normalement. L'employeur doit donc tenir compte non seulement du salaire de base, mais aussi des éléments de rémunération qui auraient normalement été perçus pendant cette période (p. ex. sursalaire, prime de nuit, etc.).

6.4. L'employeur peut-il refuser de payer le salaire garanti ?

Non, sauf si :

- le/la travailleur·euse n'a pas prévenu de son incapacité de travail
- le/la travailleur·euse n'a pas remis de certificat médical
- le/la travailleur·euse s'est volontairement soustrait·e au contrôle médical

- un médecin-arbitre a confirmé la décision défavorable du médecin-contrôleur
- les conditions légales d'octroi du salaire garanti ne sont pas remplies

6.5. Que se passe-t-il après la période de salaire garanti ?

Une fois la période de salaire garanti terminée, la mutuelle prend normalement le relai et verse des indemnités d'incapacité de travail financées par l'INAMI (Institut national d'assurance maladie-invalidité).

Le/la travailleur·euse doit **déclarer son incapacité de travail à sa mutuelle** au moyen d'un certificat médical complété par son médecin. Ce certificat doit être transmis à la mutuelle dans les délais prévus, c'est-à-dire, et sauf exception :

- ouvriers·ères : 14 jours calendrier (àpd du 1^{er} jour d'incapacité de travail)
- employé·es : 28 jours calendrier (àpd du 1^{er} jour d'incapacité de travail)

La simple existence d'un certificat médical ne suffit pas à ouvrir un droit aux indemnités. Il faut :

- être affilié·e à une mutuelle
- avoir accompli le stage d'attente de 12 mois prévu par la législation
- justifier d'un nombre suffisant de journées (180 jours) ou d'heures de travail (800 heures) pendant 12 mois
- être reconnu·e incapable de travailler par le médecin-conseil de la mutuelle : il faut notamment avoir cessé toute activité professionnelle pour des raisons de santé et présenter une réduction de capacité de travail d'au moins 66 %.

Durant la première année de l'incapacité, la mutuelle intervient en principe à hauteur de **60 % de la rémunération brute perdue** plafonnée (à environ 4.954 € brut par mois en septembre 2026).

Pour toutes les questions relatives aux incapacités de longue durée, voir la [FAQ « maladies de longue durée »](#).

7. Rechute et nouvelle incapacité de travail

7.1. Que se passe-t-il en cas de nouvelle incapacité de travail survenant après une première maladie ?

Lorsqu'un·e travailleur·euse retombe en incapacité de travail endéans un certain délai après la fin d'une précédente incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire garanti, la loi présume qu'il s'agit d'une **rechute**. Dans ce cas, l'employeur ne doit normalement pas payer une nouvelle période complète de salaire garanti.



Depuis le 1^{er} janvier 2026, **le délai de rechute est fixé à 56 jours**, au lieu de 14 jours auparavant. Il s'agit d'une restriction des droits décidée par le gouvernement Arizona du MR et des Engagés.

Le délai de 56 jours est calculé en jours calendrier et non en jours de travail. Il commence à courir le lendemain du dernier jour de la précédente incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire garanti. Il n'est pas suspendu par des vacances annuelles, un jour férié ou toute autre suspension du contrat de travail.

Exemple

Julie est en incapacité de travail du 1^{er} au 31 mars. Elle reprend le travail le 1^{er} avril mais retombe malade le 25 avril. Comme cette nouvelle incapacité débute dans les 56 jours qui suivent la fin de la première incapacité, il s'agit en principe d'une rechute. Julie n'a donc pas automatiquement droit à une nouvelle période de salaire garanti.

7.2. Quelles sont les possibilités pour obtenir malgré tout un salaire garanti ?

Trois situations doivent être distinguées.

7.2.1. La première incapacité n'a pas épuisé tout le salaire garanti

Lorsque la première incapacité n'a pas épuisé l'intégralité du salaire garanti, l'employeur devra payer le solde qui restait encore disponible.

7.2.2. La nouvelle incapacité résulte d'une autre cause

Le/la travailleur·euse peut obtenir une nouvelle période complète de salaire garanti s'il/elle démontre, au moyen d'un [certificat médical](#), que la nouvelle incapacité est due à **une autre maladie ou à un autre accident**.

Dans ce cas, la nouvelle incapacité n'est plus considérée comme une rechute mais comme une nouvelle incapacité de travail. L'employeur devra alors payer un nouveau salaire garanti comme s'il s'agissait d'une première maladie.

7.2.3. La nouvelle incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les règles applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont différentes de celles applicables aux maladies et accidents de droit commun. Une incapacité causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle n'est donc pas traitée comme une rechute de maladie de droit commun.

7.3. Que faut-il demander au médecin traitant ?

Lorsque la nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident, il est important de demander au médecin traitant d'établir un **certificat médical confirmant que la nouvelle incapacité résulte d'une autre maladie ou d'un autre accident** que la précédente incapacité. Ce certificat est essentiel. À défaut, l'employeur pourra présumer qu'il s'agit d'une rechute et refuser de payer une nouvelle période de salaire garanti.

7.4. Quid du jour sans certificat médical ?

Lorsqu'un·e travailleur·euse retombe malade dans les 56 jours qui suivent une précédente incapacité de travail, il est généralement **déconseillé d'utiliser la dispense de certificat médical sans avoir préalablement vérifié sa situation**.

Pour obtenir une nouvelle période de salaire garanti, le/la travailleur·euse devra démontrer que la nouvelle incapacité résulte d'une autre maladie ou d'un autre accident que la précédente incapacité. Cette preuve doit être apportée au moyen d'un certificat médical. Or, lorsqu'une personne utilise la dispense de certificat médical, elle ne consulte généralement pas son médecin. Elle risque donc de ne disposer d'aucun certificat médical établissant que la nouvelle incapacité a une cause différente.

Dans ce cas, l'employeur pourra considérer qu'il s'agit d'une rechute et appliquer les règles relatives à la rechute. Si le salaire garanti a déjà été entièrement consommé lors de la précédente incapacité, aucun nouveau salaire garanti ne sera dû.

Exemple

Aaron a été absent durant un mois à la suite d'une lombalgie. Trois semaines après sa reprise, il souffre d'une grippe et utilise la dispense de certificat médical. Comme il n'a pas consulté son médecin, il ne dispose d'aucun certificat établissant que cette nouvelle incapacité résulte d'une autre affection. Il n'aura en principe pas droit à du salaire garanti pour ce jour d'absence.

8. Pendant l'incapacité de travail

Pour toutes les questions relatives aux incapacités de longue durée, voir la [FAQ « maladies de longue durée »](#).

8.1. L'employeur peut-il contacter ses travailleurs·euses pendant une incapacité de travail ?

Oui.



Depuis le 1^{er} janvier 2026, les employeurs doivent prévoir dans leur règlement de travail une procédure visant à maintenir le contact avec les travailleurs·euses en incapacité de travail. Cette procédure doit notamment préciser qui prend contact avec les travailleurs·euses et à quelle fréquence. La CNE a développé un modèle de procédure acceptable syndicalement, disponible pour ses [affilié·es](#).

8.2. Est-on obligé·e de répondre à l'employeur pendant une incapacité de travail ?

Non.

Le contrat de travail est suspendu pendant l'incapacité de travail. Le/la travailleur·euse n'est donc pas tenu·e de répondre aux sollicitations de son employeur. L'absence de réponse ou le refus d'entrer en contact ne peuvent en principe entraîner aucune conséquence négative.

8.3. Que peut demander l'employeur à l'occasion d'un contact pendant l'incapacité de travail ?

L'employeur ne peut pas exiger du/de la travailleur·euse qu'il/elle lui révèle son diagnostic ou les détails de son état de santé. Ces informations relèvent de la vie privée et du secret médical.

8.4. Peut-on partir en vacances pendant une incapacité de travail ?

Oui.

Aucune disposition n'interdit à un·e travailleur·euse en incapacité de travail de séjourner ailleurs qu'à son domicile ou de voyager pendant cette période.

Toutefois, il est nécessaire d'informer :

- sa mutuelle
- son employeur (pour l'envoi éventuel d'un médecin contrôleur)

8.5. Peut-on travailler ailleurs pendant une incapacité de travail ?

Oui, sous réserve de l'accord de la mutuelle.

Toute activité exercée pendant une période d'incapacité doit être déclarée à la mutuelle et peut nécessiter l'autorisation du médecin-conseil.

En revanche, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire. L'incapacité de travail s'apprécie par rapport au travail convenu avec l'employeur concerné. Il est donc possible qu'une personne soit incapable d'exercer un emploi déterminé tout en étant capable d'exercer une autre activité.

9. Après l'incapacité de travail

9.1. Peut-on revenir au travail avant la fin du certificat médical ?

Oui.

L'employeur ne peut pas refuser de fournir du travail à un·e travailleur·euse qui se déclare prêt·e à travailler car la capacité au travail doit être présumée. L'employeur ne peut pas non plus exiger la production d'une attestation du médecin traitant certifiant de la capacité au travail.

Pour une reprise partielle ou adaptée du travail (avec maintien partiel des indemnités de la mutuelle), voir le chapitre 1 de la [FAQ « maladies de longue durée »](#).

9.2. L'incapacité de travail a-t-elle un impact sur les congés payés de l'année suivante ?

Le nombre de jours de vacances annuelles (ou « congés payés ») accordé durant une année civile dépend des périodes de travail effectuées au cours de l'année civile précédente. Ainsi, les jours de vacances qu'une personne peut prendre en 2026 est fonction du nombre de jours prestations en 2025.

Les **12 premiers mois d'incapacité de travail sont assimilés** à du travail pour le calcul des vacances annuelles. Pour qu'une nouvelle période de 12 mois d'assimilation naisse, il faut avoir effectivement repris le travail pendant au moins 14 jours calendrier.

Exemple

Nadia tombe malade du 1^{er} juillet 2024 au 1^{er} février 2025 (7 mois). Elle bénéficiera toujours de 20 jours de congé payé en 2025. En effet, sa période d'incapacité de travail ayant duré moins de 12 mois, elle est totalement assimilé à des jours de travail pour le calcul des vacances annuelles.

Pour la question du report des jours de congé, voir le [point 10.1](#) et le [point 10.2](#).

10. Incapacité de travail et autres droits

10.1. Que se passe-t-il si l'incapacité de travail survient avant ou pendant des congés payés ?

Lorsqu'un·e travailleur·euse tombe en incapacité de travail **avant** la date de début des vacances annuelles (ou « congés payés »), l'attribution des congés doit être différée jusqu'au moment où l'incapacité de travail aura pris fin. Autrement dit, les jours de congé sont déplacés à un autre moment, à convenir de commun accord avec l'employeur.

Lorsqu'un·e travailleur·euse tombe en incapacité de travail **pendant ses vacances**, il est possible de reporter les jours de congé après son rétablissement et ce, au plus tard le 31 décembre de l'année. Pour cela, il faut respecter, en plus des [obligations générales](#), **deux conditions supplémentaires** :

- 1) **Informez immédiatement l'employeur du lieu de résidence** s'il ne correspond pas au domicile (ex.: séjour à l'étranger);
- 2) **Remettez obligatoirement un certificat médical** (il n'est pas possible d'invoquer la dispense). La CSC a développé des modèles de certificats médicaux à faire signer par des médecins étrangers (en cas d'incapacité de travail pendant un séjour à l'étranger) disponibles pour ses [affilié·es](#).

Dans ce cas, les jours de congé initialement prévus sont transformés en jours d'incapacité de travail donnant droit au salaire garanti. La date des congés reportés devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Si le certificat médical est remis trop tard, le/la travailleur·euse perd le droit au salaire garanti. Cependant, cette remise tardive n'impactera pas le droit de reporter ses jours de vacances.

Exemple

Jean a fixé ses congés en accord avec l'employeur du lundi 6 juillet 2026 au vendredi 17 juillet 2026 inclus. Il tombe malade et il est couvert par un certificat médical du mercredi 8 juillet 2026 au mardi 14 juillet 2026 inclus. S'il informe son employeur de son incapacité et lui transmet son certificat médical, il pourra reporter ces 5 jours de congé à un autre moment en 2026 et au plus tard pour le 31 décembre 2026.

10.2. Que se passe-t-il si l'incapacité de travail empêche d'écouler les jours de congés payés ?

Si un·e travailleur·euse ne peut pas écouler ses jours de vacances annuelles avant le 31 décembre d'une année à cause de son incapacité de travail, les jours de vacances peuvent être reportés dans les 24 mois après la fin de l'année de vacances. L'employeur devra toutefois payer le pécule de vacances afférent aux jours de vacances annuelles qui n'ont pu être pris au plus tard le 31 décembre de l'année.

Exemple

Samia tombe malade du 1^{er} juillet 2025 au 1^{er} février 2026. Au 1^{er} juillet 2025, elle n'avait pris aucun de ses 20 jours de congé payé. Comme elle n'a pas pu écouler ses vacances au 31 décembre 2025 (elle était toujours malade), les 20 jours de vacances annuelles sont reportés et pourront être pris jusqu'au 31 décembre 2027. Le pécule de vacances afférent à ces 20 jours de vacances sera toutefois versé par l'employeur au plus tard le 31 décembre 2025. Si Samia décide de prendre un jour de congé reporté en 2026 ou en 2027, elle ne recevra pas de salaire pendant ce jour de congé. En effet, celui-ci (le pécule de vacances) a déjà été perçu en 2025.

Attention

Le report ne concerne en principe que les 4 semaines de vacances légales et ne s'applique pas aux vacances extralégales (congrés d'ancienneté, congés extralégaux, etc.), sauf si le règlement de travail ou une CCT en décide autrement.

10.3. L'incapacité de travail a-t-elle un impact sur la prime de fin d'année ?

Dans la plupart des secteurs, les syndicats ont réussi à obtenir le paiement d'une prime de fin d'année (PFA) pour compléter la rémunération des salarié·es. Cela se fait par le biais d'une convention collective de travail (CCT) sectorielle qui reprend le principe de l'octroi d'une PFA, son montant, son mode de calcul, son moment de paiement, etc. Il y a donc plus de 100 systèmes différents !

Heureusement les syndicats ont souvent obtenu que la maladie n'impacte pas trop le montant de la prime de fin d'année. Par exemple, en CP 200 (commission paritaire auxiliaire pour les employés, qui regroupe plus de 500.000 travailleurs·euses), la CCT prévoit que les 60 premiers jours calendrier d'incapacité de travail sont assimilés à des périodes de travail.

Exemple

Rosa travaille pour une entreprise relevant de la CP 200 et gagne 3.500 € brut par mois. Elle tombe malade pendant 1 mois. En décembre, elle aura droit à l'entièreté de sa prime de fin d'année (3.500 € brut) car son mois de maladie est assimilé à des périodes de travail. Le quota de 60 jours n'est pas dépassé.

Attention

Les règles varient fortement d'un secteur à l'autre. En cas de doute, il est conseillé de vérifier la convention collective applicable à son secteur ou de contacter son syndicat.

10.4. Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant l'incapacité de travail ?

Si un jour férié (ou un jour de remplacement d'un jour férié) tombe pendant les 30 premiers jours de l'incapacité de travail, le/la travailleur·euse conserve le droit à la rémunération du jour férié. En revanche, la période de salaire garanti n'est pas prolongée.

Quand le jour férié tombe après une période de trente jours d'incapacité de travail, la mutuelle prend en charge l'indemnisation du jour férié.