

Question à l'expert

Réintégration d'un travailleur après une maladie de longue durée ? Soyez attentif aux règles à respecter.



Katrien Depuydt
Legal Consultant
Partena Professional

En décembre 2016, la nouvelle politique en matière de réintégration des personnes en incapacité de travail est entrée en vigueur. En outre, le trajet de réintégration a été revu au niveau des aspects relatifs au droit du travail. Ainsi, la relation de travail comporte désormais une sécurité juridique pendant la période d'exécution du travail adapté. De plus, depuis 2017, la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale en cas d'incapacité définitive n'est possible que si le trajet de réintégration a été entièrement parcouru. Nous avons jugé utile de procéder à une première évaluation...

Objectif de la nouvelle législation

Beaucoup d'employeurs sont confrontés à des travailleurs qui souffrent d'une maladie de longue durée. Vu le coût élevé et l'isolement social, il est important que le travailleur puisse reprendre le travail le plus rapidement possible, de préférence dans un environnement de travail qui lui est familier.

La nouvelle législation a pour objectif de soutenir les malades de longue durée et de les aider à retourner à l'emploi via un trajet de réintégration qui leur offre temporairement ou définitivement un autre travail ou un travail adapté. À noter que le trajet de réintégration ne peut pas être activé en cas de reprise du travail après un *accident du travail* ou une *maladie professionnelle*.

Il faut se concentrer d'abord et surtout sur les possibilités de réintégration *en interne* (au sein de l'entreprise, parmi les collègues) car une telle approche augmente les chances d'une réintégration réussie. Le législateur prévoit 4 étapes en la matière, chacune ayant ses propres délais à respecter :

- le démarrage du trajet de réintégration / l'initiative
- l'évaluation de réintégration
- l'établissement par l'employeur d'un plan de réintégration
- la décision du travailleur

Si, au terme d'une concertation, il s'avère impossible de réintégrer le travailleur, l'employeur peut lui offrir l'option d'examiner les possibilités sur le *marché du travail externe*.

Modifications importantes

Contrairement à ce que prévoyait l'ancienne réglementation, l'employeur peut, depuis le 1^{er} janvier 2016, prendre *lui-même* l'initiative et demander un trajet de réintégration.

Cette demande peut intervenir au plus tôt après 4 mois d'incapacité de travail du travailleur ou après réception d'un certificat d'incapacité définitive du médecin traitant.

Actuellement, l'employeur ne peut initier un trajet de réintégration que pour les incapacités de travail ayant pris cours au plus tôt le 1^{er} janvier 2016. À partir du 1^{er} janvier 2018, il pourra également introduire une demande pour les travailleurs dont l'incapacité de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2016 !

Une deuxième modification importante est le rôle du *médecin-conseil de la mutualité*, qui évalue l'incapacité de travail ou la possibilité d'une reprise progressive du travail et qui peut demander un trajet de réintégration de manière autonome. Si la demande émane du travailleur (ou de son médecin traitant s'il y consent) ou du médecin-conseil de la mutualité, la date de début de l'incapacité de travail ne joue aucun rôle.

Plan de réintégration

En principe, l'employeur doit établir un plan de réintégration lorsque le travailleur est temporairement ou définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

L'employeur ne doit pas établir de plan de réintégration s'il est techniquement ou objectivement impossible d'offrir un travail adapté au travailleur ou si l'établissement d'un plan de réintégration ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés. Dans ce contexte, il doit être tenu compte du contenu de la tâche, de la formation et des compétences du travailleur et de l'activité de l'entreprise. L'employeur est tenu de motiver sa décision de manière détaillée dans un rapport qu'il doit tenir à la disposition de l'inspection sociale.

Si l'employeur a établi un plan de réintégration, le travailleur dispose d'un délai de 5 jours pour l'accepter ou non. Si le travailleur rejette le plan de réintégration, l'employeur mentionne dans le rapport les raisons du refus.

Sanctions

La question qui se pose est de savoir si l'employeur et le travailleur risquent des sanctions en cas de non-collaboration ou de collaboration insuffisante à la réintégration des malades de longue durée. Voici quelques exemples de situations qui nous viennent à l'esprit :

- l'employeur n'établit pas de plan de réintégration ou le plan qu'il a établi est incomplet
- l'employeur ne prend pas contact avec les travailleurs malades ou refuse d'apporter des modifications raisonnables au poste de travail dans le cadre de la réintégration du travailleur malade
- le travailleur n'explique pas (suffisamment) pourquoi il rejette le plan de réintégration
- le travailleur ne se fait pas examiner
- le travailleur ne se présente pas à un entretien concernant un trajet de réintégration

Le 31 mars 2017, le gouvernement a conclu un accord en la matière et annoncé un projet d'arrêté royal visant à responsabiliser tant les employeurs que les travailleurs et les médecins.

Les *employeurs* défaillants risquent une amende de 800 EUR par manquement. Les *travailleurs* qui refusent manifestement de coopérer risquent une *réduction de leur allocation à concurrence de 5 à 10%, pendant une période d'un mois*.

Ces sanctions s'appliquent uniquement aux entreprises occupant *au moins 50 travailleurs*. En outre, les malades qui ne disposent plus de capacités résiduelles de travail et leur employeur sont exclus.

La réintégration vise la collaboration volontaire du travailleur. Le *droit du travail*, ne prévoit aucune sanction en cas de non-collaboration par le travailleur à son réintégration dans l'entreprise.



Si le travailleur rejette le plan de réintégration, il peut être mis un terme à son contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

La relation de travail pendant l'exécution du plan de réintégration

Pendant l'exécution du travail adapté ou d'un autre travail moyennant l'autorisation du médecin-conseil de la mutualité, la relation de travail comporte désormais une sécurité juridique, tant pour *le travailleur* que pour *l'employeur*.

Si, pendant cette exécution, le travailleur est à nouveau en incapacité de travail totale suite à une maladie (autre qu'une maladie professionnelle) ou un accident (autre qu'un accident du travail), l'employeur ne doit pas payer à nouveau le salaire garanti, quelle que soit la cause de l'incapacité. Il en va de même en cas de reprise chez un autre employeur et lorsque la période du paiement du salaire garanti n'est pas encore écoulée.

Si l'employeur rompt le contrat de travail pendant l'exécution du plan de réintégration, l'indemnité de rupture sera calculée sur la base du *salaire prévu par le contrat de travail initial*.

L'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue pendant la reprise autorisée. Cela a notamment pour conséquence qu'un *préavis* notifié avant ou durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail sort ses effets et se poursuit normalement.

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.

Depuis 2012, Partena et HDP forment Partena Professional. Quelque 1 500 collaborateurs sont au service de plus de 200 000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Partena Professional figure ainsi parmi les trois principaux acteurs du marché belge. Plus d'informations sur www.partena-professional.be