|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question à un expert** | |  |
| Un travailleur en incapacité souhaite reprendre partiellement le travail. Est-ce possible ? À quoi faut-il être attentif ? | Anke Elsen  Senior Legal Consultant  Partena Professional |

**Il est possible qu’un médecin rende un avis selon lequel un travailleur, qui était auparavant en incapacité de travail complète, ne soit pas encore totalement rétabli pour exercer sa fonction, telle que convenue contractuellement, mais l’est suffisamment (généralement pour une période temporaire) pour reprendre partiellement le travail. Ce type de réintégration permet de favoriser le retour sur le lieu de travail après une absence prolongée. Une reprise partielle du travail consiste en l’exécution de prestations à temps partiel ou de tâches légères.**

**L’employeur peut-il ne pas donner suite à la demande du travailleur ?**

Selon la jurisprudence, l’employeur n’est pas tenu de reprendre à son service un travailleur qui n’est pas totalement apte à effectuer le travail pour lequel il a été engagé. En d’autres termes, il peut refuser que le travailleur reprenne le travail tant qu’il n’est pas en mesure d’exercer sa fonction initiale. L’employeur est tenu de communiquer le motif de ce refus au travailleur dans un document écrit. Dans ce cas, le contrat de travail reste totalement suspendu. Le travailleur aura droit soit à des indemnités d’incapacité de travail de la mutualité (excepté s’il reste un solde du salaire garanti à la charge de l’employeur), soit aux allocations de chômage temporaire de l’ONEM s’il n’est plus reconnu inapte au travail par la mutualité.

**Quelles sont les différents cas de figure de reprise partielle du travail ?**

Dans le cadre de la législation sur l’assurance maladie-invalidité, on distingue deux cas de figure, en fonction du degré d’incapacité :

* 1er cas de figure – le travailleur est atteint d’une incapacité de travail de moins de 66%  : dans ce cas, le travailleur n’est plus reconnu comme inapte, mais le médecin traitant et/ou le médecin du travail estiment qu’il n’est pas encore totalement apte à exercer sa fonction. Si l’employeur accepte d’adapter temporairement le travail ou l’horaire du travailleur en fonction de ses capacités, les modalités et nouvelles conditions de travail doivent être convenues dans une annexe au contrat de travail.
* 2e cas de figure – le travailleur est atteint d’une incapacité d’au moins 66% :
  + Si le médecin-conseil de la mutualité donne son autorisation pour une reprise partielle du travail et que l’employeur accepte, il est question d’une incapacité partielle. Dès lors, le travailleur aura droit à un salaire pour ses prestations réduites ainsi qu’à des indemnités complémentaires de la mutualité. Les modalités (durée, horaire, tâches…) relatives à ce cas de figure sont convenues dans une annexe au contrat de travail individuel du travailleur ;
  + Si le médecin traitant et/ou le médecin du travail décident d’une reprise partielle du travail, le contrat de travail est modifié de commun accord et la mutualité ne versera pas d’indemnités complémentaires d’incapacité de travail. Dans ce cas, le travailleur a uniquement droit à un salaire pour ses prestations à temps partiel ou réduites. Cette modification doit également être convenue par écrit entre l’employeur et le travailleur.

Après une période temporaire de reprise partielle du travail, le travailleur effectuera en principe à nouveau les tâches initialement prévues selon l’horaire convenu. Si cette situation devient permanente, l’employeur et le travailleur peuvent également convenir d’une modification définitive des conditions de travail.

**Un travailleur qui a repris partiellement le travail est à nouveau en incapacité complète. Que faire ?**

Dans le premier cas de figure exposé ci-dessus, lorsque le travailleur repasse en incapacité de travail complète, il a à nouveau droit au salaire garanti à charge de l’employeur, étant entendu que celui-ci est calculé sur la base du salaire convenu dans le cadre de la reprise partielle du travail.

Après la période couverte par le salaire garanti, le travailleur a droit à des indemnités de la mutualité, compte tenu de son activité à temps partiel. Les mêmes règles s’appliqueront également dans le second cas de figure si c’est le médecin traitant et/ou le médecin du travail qui avaient décidé d’une reprise partielle.

Le travailleur aura droit immédiatement à des indemnités d’incapacité de travail à temps plein de la mutualité, dans le cadre d’une nouvelle période d’incapacité à temps plein, uniquement dans le second cas de figure, si c’est le médecin-conseil de la mutualité qui a donné l’autorisation de reprise partielle du travail (excepté s’il reste un solde du salaire garanti à la charge de l’employeur).

A 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 divers types de consultance (RH, juridique…). 1500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Pour de plus amples informations, consultez [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).