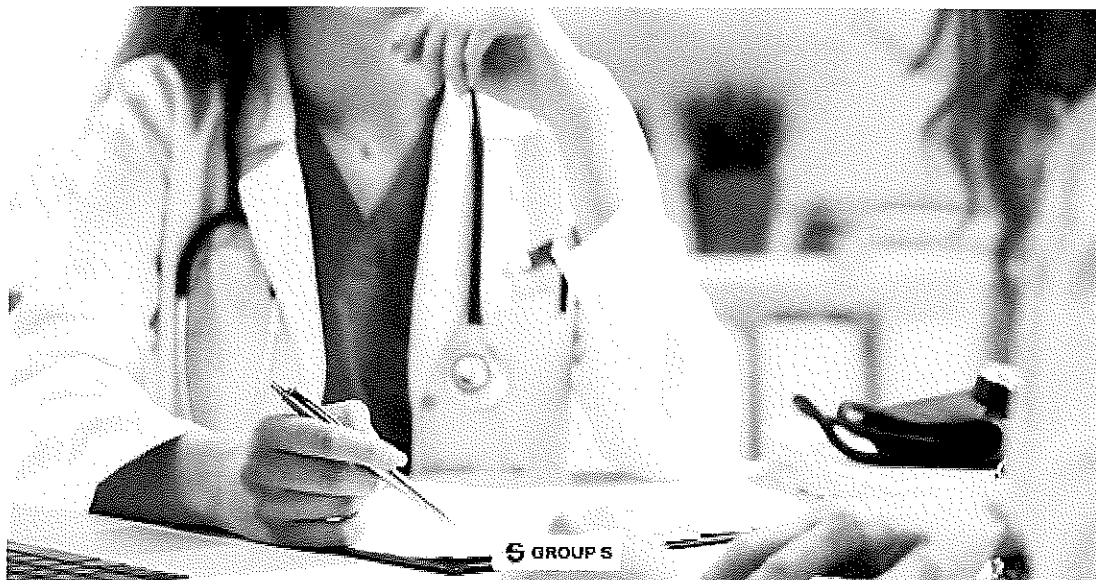


Travailleurs malades : implications légales du trajet de réintégration

16.01.2017



En plus des différentes possibilités de réintégration des travailleurs malades, le législateur a également prévu d'encadrer légalement les travailleurs qui effectuent un travail adapté ou différent dans le cadre d'un trajet de réintégration. Concrètement, de nouvelles dispositions intégrées dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail prévoient que l'exécution d'un contrat de travail n'est pas suspendue pendant la période de travail adapté ou différent et que l'indemnité de préavis doit être calculée en fonction de la rémunération prévue par le contrat d'origine. Ces précisions offrent donc une certaine sécurité juridique aux travailleurs engagés dans un trajet de réintégration. En outre, les employeurs sont déchargés de l'obligation de paiement du salaire garanti si un travailleur tombe à nouveau malade pendant une période de travail différent ou adapté.

La priorité reste le maintien du contrat d'origine

La priorité reste la poursuite de l'exécution du contrat de travail d'origine, tel qu'il existait avant la mise en place du travail différent ou adapté, par différentes mesures :

1. Le contrat de travail n'est pas suspendu si un travailleur reconnu inapte et ayant eu l'autorisation de reprendre le travail effectuée temporairement, avec l'accord de l'employeur, un travail adapté ou différent. Ainsi, un travailleur précédemment occupé à temps plein ne sera pas considéré comme un travailleur à temps partiel durant cette période.
2. Une présomption légale est introduite. La relation de travail antérieure au travail adapté ou différent est présumée maintenue de manière réfragable, malgré l'exécution des tâches différentes ou adaptées ou la conclusion (ou l'exécution) d'un avenant au contrat de travail.
3. Pendant l'exécution du travail adapté ou différent, le travailleur conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur qui sont liés à la relation de travail d'origine,

sauf si l'avenant au contrat de travail en prévoit d'autres.

4. Le travailleur et l'employeur peuvent conclure un avenant au contrat de travail d'origine contenant, s'il y a lieu, des modalités concernant la rémunération due, le volume de travail, les horaires, la nature du travail adapté ou du travail différent, la durée de validité de l'avenant, etc. L'avenant prendra immédiatement et juridiquement fin si le travailleur ne remplit plus les conditions nécessaires pour bénéficier des allocations maladie et si, d'un point de vue médical, il ne subit donc plus une diminution d'au moins 50 % de ses capacités. Le cas échéant, le travailleur doit immédiatement avertir l'employeur de ce changement. Dans ce cas, on reviendra immédiatement au contrat de travail d'origine.

Qu'en est-il du calcul de l'indemnité de préavis ?

Si le contrat de travail est rompu pendant la période où le travailleur effectue un travail différent ou adapté, l'indemnité de préavis doit être calculée sur la rémunération prévue par le contrat précédant cette période.

Il s'agit d'un entérinement de la jurisprudence existante à ce sujet.

Et le salaire garanti ?

La pratique actuelle des mutuelles a été confirmée. L'employeur ne doit plus verser de salaire garanti si le travailleur est de nouveau malade pendant la période où il effectue un travail adapté ou différent. Le travailleur bénéficiera immédiatement des allocations de la mutuelle.

Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliquent depuis le 9 janvier 2017.

Source : Loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail. MB du 30 décembre 2016.

Ilona De Boeck - Legal consultant
