

# Que faire en cas d'incapacité de travail de mon salarié ?

Quelles sont les obligations du salarié et du chef d'entreprise ? Comment l'employeur peut-il vérifier l'incapacité réelle de travail et comment l'incapacité doit-elle être gérée ? Tour d'horizon.

## Les obligations du salarié

Le salarié doit avertir son employeur, oralement ou par écrit, le jour même jusqu'à minuit, personnellement ou par personne interposée. Il doit lui remettre son certificat médical au plus tard le 3<sup>e</sup> jour. Ce certificat doit attester de son incapacité depuis le 1<sup>er</sup> jour d'absence et indiquer la durée prévisible de l'absence. Il doit également envoyer un certificat médical à la Caisse Nationale de Santé (CNS).

A noter que pour la sécurité sociale, un certificat médical n'est pas obligatoire pour 2 seuls jours d'incapacité.

Sous certificat médical, le salarié ne peut sortir, sauf pour raisons médicales, même si le certificat indique « sorties autorisées » :

- durant les 5 premiers jours ;
- en dehors des créneaux suivants :  
10h-12h et 14h-18h à partir du 6<sup>e</sup> jour.

Le salarié ne peut séjourner à l'étranger sans autorisation préalable de la caisse de maladie.

## Les obligations de l'employeur face à un salarié en incapacité de travail

Si le salarié a respecté ses obligations, il sera protégé contre le licenciement le jour même de l'incapacité jusqu'à la fin du certificat médical, et ce pour une durée maximum de 26 semaines (jours calendrier), même pour faute grave.

Au terme de ces 26 semaines, l'employeur peut le licencier avec préavis (motif réel et sérieux) ou faute grave commise avant l'incapacité. Si le licenciement porte sur les absences habituelles pour maladie, l'employeur devra justifier



Si le collaborateur reprend son activité professionnelle et est à nouveau malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines débutera.

que ses absences portent préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

Si le collaborateur reprend son activité professionnelle et est à nouveau malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines débutera.

Si un licenciement n'intervient pas au bout des 26 semaines, le contrat de travail cessera d'office à l'épuisement de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie, soit après 52 semaines d'incapacité de travail, au cours d'une période de référence de 104 semaines.

**A noter** : à partir du 01/01/2019, l'épuisement des droits passera à 78 semaines.

L'entreprise doit continuer à rémunérer le salarié en incapacité de travail (maladie, accident, congé pour raison familiale et congé d'accompagnement) durant les 77 premiers jours sur une période de référence de 12 mois calendriers successifs. Le mois qui suit, son salaire lui sera versé directement par la CNS.

**A noter** : à partir du 01/01/2019, la période de référence passera à 18 mois.

**La CNS peut déclarer le salarié apte au travail même s'il est couvert par un certificat médical. Dans ce cas, soit il reprend le travail, soit il s'oppose à la décision (délai de 40 jours de la notification).**

**A noter :** loi du 08/04/2018 dite Omnibus :

- si le salarié dispose de son horaire de travail au moment de son incapacité : paiement de tous les suppléments prévus (ex : nuit, dimanche...) comme s'il les avait effectués ;
- si le salarié ne dispose pas de son horaire de travail au moment de son incapacité : paiement sur base de la moyenne des salaires des 6 derniers mois ;
- si le salarié travaille à la tâche ou en pourcentage : paiement sur base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois.

## L'employeur doute de la véracité de son incapacité, que peut-il faire ?

En motivant sa demande, l'employeur peut demander un contrôle administratif auprès de la CNS (via leur site Internet).

La CNS peut déclarer le salarié apte au travail même s'il est couvert par un certificat médical. Dans ce cas, soit il reprend le travail, soit il s'oppose à la décision (délai de 40 jours de la notification).

**Notre conseil aux employeurs :** demandez au salarié de se soumettre à un contre-examen médical (médecin de votre choix auprès duquel le salarié peut facilement se rendre). Celui-ci ne peut refuser sans motif valable. Si le nouveau médecin juge le salarié apte au travail, il faudra l'avis d'un 3<sup>e</sup> médecin pour envisager un licenciement avec préavis.

## Gérer le suivi de l'incapacité de travail du salarié

### Le reclassement professionnel

Pour le salarié qui ne bénéficie pas d'une pension d'invalidité, la procédure est enclenchée :

- soit par le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (s'il est en incapacité de travail prolongée et que l'on suspecte qu'il ne pourra pas reprendre son dernier poste) ;
- soit par la Médecine du travail (s'il est inapte au dernier poste qui est un poste à risques et a une ancienneté > à 10 ans).

La Commission mixte peut reclasser avec une réduction de travail de maximum 75 %.

Le salarié est protégé contre le licenciement durant cette procédure.

Si l'entreprise compte plus de 25 salariés, l'employeur est obligé de le reclasser en interne, sauf s'il apporte des preuves que ce reclassement porte des préjudices financiers et économiques graves à l'entreprise. Le collaborateur a un droit de recours si le reclassement interne ne lui convient pas.

Si le reclassement interne n'est pas possible, le salarié sera reclassé en externe. Son contrat de travail avec l'entreprise cesse alors de plein droit le jour de la notification.

### Pension d'invalidité

Le collaborateur reconnu invalide remplit les autres conditions : renoncer à toute activité professionnelle, n'a pas atteint l'âge de 65 ans, était affilié depuis au moins 12 mois durant les 3 années précédant la date de l'invalidité, sauf en cas d'accident ou maladie professionnels.

Son contrat de travail avec l'entreprise cesse alors de plein droit le jour de la notification.

### Mi-temps thérapeutique

La reprise du travail du salarié est effectuée à temps partiel pendant son incapacité, avec son accord, celui de l'employeur et celui du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale. Il est alors rémunéré au prorata de son temps de travail.

**A noter :** à partir du 01/01/2019, la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques sera possible (toujours avec l'accord des 3 parties) si elle est reconnue comme de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié et à condition que le salarié ait été en incapacité de travail au moins 1 mois sur les 3 mois précédant sa demande. Cette reprise sera assimilée à une période d'incapacité de travail rémunérée par l'indemnité pécuniaire de maladie.



**Françoise Jacquet**

Kolmio