

La Question du Mois

Juin 2015

La rechute

J'ai un travailleur qui est revenu de maladie la semaine dernière. Il vient de m'envoyer un nouveau certificat médical, dois-je encore lui payer du salaire garanti ?

■ 1. La notion de rechute ■

Lorsqu'un travailleur est dans l'impossibilité d'exécuter son travail en raison d'une maladie autre que professionnelle ou d'un accident de vie privée, son contrat de travail est suspendu. Dans un premier temps, la rémunération reste à charge de l'employeur. C'est ce qu'on appelle le salaire garanti.

Si le travailleur revient travailler mais qu'une nouvelle incapacité se produit, on parlera de « rechute » si certaines conditions sont réunies.

On parle de rechute lorsque, après avoir repris normalement le travail dans les conditions habituelles de son contrat, le travailleur retombe, à la suite de la **même maladie** ou du même accident, en incapacité de travail **dans les 14 jours calendrier qui suivent la fin de l'incapacité**. Ces 14 jours commencent à courir le lendemain du dernier jour d'incapacité.

La loi prévoit que la rémunération garantie à charge de l'employeur n'est pas à nouveau due à condition que cette nouvelle incapacité survienne dans les 14 premiers jours civils suivant la fin d'une période d'incapacité de travail pour laquelle une rémunération garantie a été versée.

Pour la détermination du délai de 14 jours, il importe peu que le travailleur ait ou non repris effectivement son activité (ex: congé de circonstance, vacances annuelles, etc.).

■ 2. Solde de la rémunération garantie ■

Dans certains cas de rechute, l'employeur peut toutefois être amené à devoir payer du salaire garanti. En effet, la rémunération garantie à charge de l'employeur est maintenue, même si l'incapacité **pour un même motif** survient dans les 14 jours calendrier :

- Une seule rechute

Dans l'hypothèse d'une seule rechute survenant dans les 14 jours d'une première période d'incapacité, le régime général s'applique. L'employeur devra payer **le solde** de la rémunération garantie, lorsque la première période d'incapacité n'a pas été totalement payée par l'employeur.

Par exemple, un travailleur est malade du lundi 1^{er} juin au dimanche 14 juin. L'employeur paie le salaire garanti (14 jours). Le travailleur reprend le travail le lundi 15 juin jusqu'au 22 juin. Il retombe malade (même maladie) du 23 juin au 10 juillet. L'employeur paye le solde du salaire garanti du 23 juin au 8 juillet (16 jours restant). La mutuelle indemnise l'employé à partir du 9 juillet.

- Rechutes successives

Dans l'hypothèse de rechutes successives, si la rechute survient plus de 14 jours après la fin de la dernière incapacité, l'employeur devra à nouveau verser un salaire garanti. Toutefois, si la rechute survient moins de 14 jours après la fin de la dernière incapacité, on appliquera la règle générale du solde de revenu garanti.

■ 3. Incapacité de nature différente ■

A l'occasion d'une nouvelle incapacité de travail, l'employeur est amené à payer la rémunération garantie dans son intégralité. Il est important de déterminer que celle-ci résulte d'une autre cause, même si elle survient dans les 14 jours qui suivent la fin de d'une incapacité pour laquelle un salaire garanti a déjà été versé.

Le travailleur doit établir, via un nouveau certificat médical que la nouvelle période d'incapacité est due à une autre maladie ou à un autre accident. En effet, s'il s'agit d'une maladie ou d'un accident différent de celle/celui qui avait donné lieu à la première période d'incapacité, le travailleur aura droit, dans ce cas, à la totalité de la période de salaire garanti.

Si la nouvelle incapacité survient plus de 14 jours après la reprise, la rémunération garantie est à nouveau due comme s'il s'agissait d'une première période d'incapacité.

■ 4. Cas particulier pour les accidents du travail ■

Il n'existe pas de réglementation spécifique pour la rechute en accident de travail. L'employeur est donc **tenu de payer du salaire garanti pour chaque nouvelle période d'incapacité** consécutive à l'accident de travail et ce quelle que soit la durée de la reprise du travail.

Par contre, lorsqu'une maladie distincte survient sans reprise effective du travail suite à une incapacité pour accident de travail, une seule période de suspension sera prise en compte de sorte que l'employeur ne prendra pas en charge de salaire garanti (le travailleur sera immédiatement pris en charge par la mutuelle).

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.