

Nous recevons la question suivante de Madame Morgane H., HR & Legal :

« Qu'en est-il des employés qui se cassent un pied, se déchirent les ligaments croisés, etc., et qui se retrouvent de ce fait en arrêt de travail durant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, alors qu'ils sont capables d'effectuer leur travail de bureau et qu'ils sont même disposés à le faire ? Sont-ils autorisés à travailler ? Uniquement en télétravail ou également au bureau (à condition qu'un collègue vienne les chercher) ? Qu'en est-il de l'assurance accidents du travail ? »

Il faut distinguer 3 cas de figure :

1. L'employeur est demandeur d'un retour au travail avant la fin de la période couverte par le certificat médical (car l'employeur estime que la cause de l'incapacité est compatible avec le travail à effectuer), mais le travailleur n'est pas demandeur

L'employeur ne peut pas forcer le travailleur à retourner au travail avant la fin de la période couverte par le certificat médical, parce qu'il estime que la cause de l'incapacité (ex : jambe cassée) est compatible avec le travail à effectuer (ex : travail de bureau).

L'employeur ne peut pas non plus exiger que le travailleur effectue ses prestations en télétravail, même si cela faciliterait le retour au travail (le télétravail doit toujours résulter d'un accord entre l'employeur et le travailleur).

L'employeur peut uniquement faire contrôler la réalité et la durée de l'incapacité de travail par le biais d'un contrôle médical. Si le médecin-contrôle estime que le travailleur doit retourner au travail, le travailleur devra se conformer à cette décision (sauf à contester cette décision par le biais de la procédure d'arbitrage médical prévue par la loi).

2. Tant l'employeur que le travailleur sont demandeurs d'un retour au travail avant la fin de la période couverte par le certificat médical

Le travailleur qui souhaite reprendre le travail avant la fin de la période couverte par son certificat médical peut parfaitement le faire.

Si le travailleur occupe un poste de sécurité ou de vigilance, ou exerce une activité à risque défini, il devra toutefois obligatoirement passer un examen de reprise du travail auprès de la médecine du travail si son absence a duré au moins 4 semaines consécutives.

Le travailleur et l'employeur peuvent parfaitement convenir que le travailleur effectuera du télétravail « le temps de la récupération ». Ils devront alors conclure un avenant télétravail à cette fin.

L'assurance accidents du travail interviendra en cas d'accident survenu pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail, le travailleur étant retourné

normalement au travail. Il est toutefois évidemment préférable que l'employeur en informe son assureur.

3. Le travailleur est demandeur d'un retour au travail avant la fin de la période couverte par le certificat médical, mais l'employeur n'est pas demandeur

Un employeur pourrait ne pas vouloir accepter qu'un travailleur reprenne le travail avant la fin de la période couverte par son certificat médical, en invoquant par exemple des craintes quant à sa responsabilité d'employeur.

En principe, l'employeur ne peut toutefois pas s'opposer à ce que le travailleur reprenne le travail avant la fin de la période couverte par le certificat. L'employeur ne peut pas non plus exiger du travailleur la production d'un « certificat de capacité ».

Afin d'éviter toute discussion ultérieure sur les circonstances de la reprise de travail, il est conseillé de demander au travailleur de confirmer une nouvelle fois par écrit que c'est à sa demande qu'il reprend le travail.

En théorie, ce n'est que si l'employeur démontre que la reprise du travail avant la fin de la période couverte par le certificat pourrait constituer une véritable menace pour le travailleur lui-même ou pour des collègues du travailleur, que l'employeur pourrait refuser la reprise.

En pratique toutefois il est conseillé de refuser de donner suite à la demande du travailleur dès qu'il apparaît qu'une telle reprise n'est manifestement pas conciliable avec un retour constructif au travail.

Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse legal@hralert.be. Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.

Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelaw.be, + 32 478 74 19 52\)](mailto:info@yelaw.be).