

IV. Complément d'indemnité (en cas de travail adapté à l'état de santé, autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire, durant une période d'incapacité primaire ou d'invalidité)

I. Introduction

Les dispositions légales applicables en matière de (neutralisation du) salaire garanti en cas d'exercice d'un travail avec l'autorisation du médecin-conseil ont évolué successivement au fil du temps.¹

Ainsi, si le salaire garanti n'est pas neutralisé, l'employeur paie, si nécessaire, le complément prévu par la convention collective du travail n° 12*bis* ou n° 13*bis*, après les deux premières semaines de maladie ou d'accident de droit commun couvertes par le salaire garanti prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les heures de travail autorisé couvertes par ce complément sont considérées comme des heures de travail autorisé rémunérées à prendre, si nécessaire, en considération pour réduire les indemnités d'incapacité de travail alors que ce complément est censé compléter les indemnités d'incapacité de travail afférente à cette période.

En effet, ce complément prévu par la convention collective du travail n° 12*bis* ou n° 13*bis* répond à la notion de "revenu professionnel" applicable dans le cadre de la règle de cumul visée à l'article 230, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.²

II. Indemnités d'incapacité de travail (réduites) en cas de travail adapté à l'état de santé

Les dispositions de cumul, prévues à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1978, s'appliquent, durant toute la période d'incapacité de travail couverte par l'autorisation du médecin-conseil, jusqu'à la date de cessation (définitive) du travail autorisé, y compris durant les périodes d'interruption temporaire du travail autorisé (couverte ou non par du salaire garanti).

1. La réglementation actuelle (art. 52, § 5 et art. 73/1 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail) prévoit qu'aucune rémunération n'est à charge de l'employeur pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail en application de l'art. 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.07.1994, en cas d'incapacité de travail résultant de toute maladie, autre qu'une maladie professionnelle, survenue durant cette période, ou en cas d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, se produisant durant cette même période.
2. Il s'agit de tout revenu visé à l'art. 17, § 1^{er}, 5° ou l'art. 23, § 1^{er}, 4°, du Code des impôts sur les revenus 1992 qu'un titulaire se procure par une activité personnelle, ainsi que toute indemnité, allocation ou rente compensant la perte de ce revenu. Les primes et avantages similaires accordés, indépendamment du nombre de journées de travail prestées effectivement durant le trimestre de leur déclaration à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale, ne sont toutefois pas pris en considération.

Pour chaque mois (ou période de référence plus courte), les heures de travail autorisé ou assimilées sont prises en considération pour réduire, si nécessaire, les indemnités sur base des dispositions de cumul prévues à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Les heures couvertes par les compléments accordés en vertu des conventions collectives de travail n° 12bis et n° 13bis (correspondant en principe à 16 jours calendriers, au maximum, par nouvelle incapacité de travail, au sens de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail) sont à cet égard assimilées à des heures d'exercice effectif de travail autorisé.

III. Salaire garanti et complément CCT n° 12bis ou n° 13bis en cas de travail adapté à l'état de santé

En cas de *cessation définitive du travail adapté* (à la suite d'une nouvelle période d'incapacité de travail au sens de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail) ce qui marque la fin de l'autorisation, le montant du salaire garanti et des compléments accordés en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis est calculé sur base de la rémunération normale de l'occupation. L'employeur (ou son mandataire) ne communique actuellement pas cette information à la mutualité dans la déclaration mensuelle / ZIMA 002. La cessation définitive du travail adapté marque en effet la fin de la dernière période de référence de la déclaration mensuelle / ZIMA 002³.

En cas d'*interruption temporaire du travail adapté* (à la suite d'une nouvelle période d'incapacité de travail au sens de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail), le montant du salaire garanti et des compléments accordés en vertu des conventions collectives de travail n° 12bis et n° 13bis est calculé sur base de la *rémunération normale* du travail autorisé.

L'employeur (ou son mandataire) communique actuellement, les heures couvertes par le salaire garanti prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que les heures couvertes par les compléments accordés en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis, à la mutualité (dans une ou plusieurs déclarations mensuelles / ZIMA 002).

L'employeur (ou son mandataire) déclare ce complément sous le code prestation 011 dans la DMFA et la ZIMA 002.

IV. Complément d'indemnité (à partir du 15^e jour d'une nouvelle période d'incapacité de travail au sens de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail)

Pour les heures, déclarées par l'employeur (ou son mandataire) en cas d'interruption temporaire du travail adapté, couvertes par les compléments accordés en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis, il est prévu qu'une indemnisation complémentaire soit accordée, dans le cadre de l'assurance indemnités, à concurrence de 60 % de la rémunération perdue plafonnée résultant de la cessation du travail adapté durant ladite période.

Le complément d'indemnité est aussi accordé si un certain statut d'un employeur public prévoit de compléter l'indemnité d'incapacité de travail d'une manière similaire comme prévu par la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

3. Les indemnités journalières (non réduites) sont refusées durant la période couverte par les 14 jours, prévus par la loi, de salaire garanti et complétées, à partir du 15^e jour jusqu'au 30^e jour, par le montant des compléments accordés en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

V. Conditions générales d'octroi du complément d'indemnité

Pour pouvoir bénéficier du complément d'indemnité, il faut que le bénéficiaire :

- soit titulaire de l'assurance indemnités des travailleurs salariés
- soit reconnu incapable de travailler et autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire à reprendre un travail adapté à son état de santé dans le cadre de l'assurance indemnités des travailleurs salariés
- remplisse les conditions d'ouverture et de maintien des droits pour prétendre aux indemnités d'incapacité de travail dans le cadre de l'assurance indemnités des travailleurs salariés.

La mutualité ne devrait, en d'autres mots, pas procéder à des vérifications supplémentaires concernant l'assurabilité avant d'accorder le complément d'indemnité, pour la période de référence pour laquelle le titulaire peut prétendre à des indemnités de travail, dans le cadre de l'assurance indemnités des travailleurs salariés.

VI. Calcul du complément d'indemnité

VI.1. Solution définitive (en vigueur pour la période débutant à partir du 01.07.2024)

Dans le cadre de la mise en œuvre de la solution définitive, la communication (par l'intermédiaire de l'attestation mensuelle ZIMA 002) d'un seul montant global supplémentaire par occupation a été retenue comme piste pratique.

Ainsi, l'employeur (ou son mandataire) applique déjà, **lui-même**, le plafond journalier AMI à la rémunération *théorique* normale des heures de travail adapté, couvertes par le complément accordé en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

L'employeur (ou son mandataire) communique, en pratique, 60 % du montant total, limité au plafond journalier AMI, correspondant à la rémunération théorique normale des heures de travail adapté, déclarées sur chaque déclaration mensuelle (ZIMA 002) et couvertes par les compléments accordés en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

Il s'agit, en d'autres mots, du montant de la rémunération théorique normale diminué des cotisations sociales dues par le travailleur qui n'est pas prise en charge par l'employeur dans le cadre de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis (après les 14 premiers jours de salaire garanti prévu par la loi relative aux contrats de travail).

VI.2. Solution temporaire (d'application pour la période du 01.01.2024 au 30.06.2024)

Dans l'attente d'une modification du glossaire (de la ZIMA 002 – DRS) pour mettre en œuvre une solution définitive (communication des informations nécessaires relatives à la rémunération découlant de l'exercice du travail adapté), une solution pragmatique temporaire est appliquée pour accorder un complément d'indemnité aux titulaires concernés.

Pour la mise en œuvre concrète de cette solution temporaire, la mutualité tient compte :

- du salaire perdu (plafonné) déterminé au début de l'incapacité (en fonction de la stabilité de l'occupation) pour calculer les indemnités d'incapacité de travail.
Le cas échéant, pour le calcul concret du complément d'indemnité, ce salaire perdu est indexé ; il faut à cet égard appliquer le même mécanisme d'indexation que pour les prestations sociales. Une revalorisation d'une indemnité (minimale) n'est par contre pas prise en considération
- du nombre d'heures indiqué, sur l'attestation mensuelle (ZIMA 002), sous le code de prestation 011

La rémunération journalière moyenne (plafonnée) est multipliée par 6 jours pour obtenir un salaire perdu hebdomadaire. Celui-ci est divisé par le nombre moyen d'heures de travail par semaine de l'occupation prise en considération pour calculer les indemnités (ou, si aucune occupation n'est prise en considération pour calculer les indemnités, par 38 heures de travail par semaine⁴) pour obtenir une rémunération horaire et multipliée par le nombre d'heures de travail, déclaré sous le code 011, pour obtenir le salaire perdu correspondant.

Si l'indemnité de l'assuré est calculée sur la base de la rémunération journalière moyenne de plusieurs occupations, il convient de prendre en compte le total du nombre moyen d'heures de travail par semaine des occupations concernées.

Pour le calcul du complément d'indemnité, on prend en considération 60 % du salaire perdu (plafonné).



Exemple :

Un ouvrier reprend son activité chez l'employeur initial, à raison de 20 heures par semaine, avec l'autorisation du médecin-conseil. Au tout début de son incapacité de travail, sa mutualité avait calculé le montant de ses indemnités sur base d'une occupation exercée à concurrence de 38 heures (en moyenne) par semaine et rémunérée à concurrence de 20 EUR par heure (760 EUR par semaine).

Pour le mois civil considéré (période de référence), la mutualité reçoit l'attestation de prestations suivante (ZIMA 002) :

Code	Nombre d'heures
001 (entre autres travail effectif normal)	52
010 (salaire garanti deuxième semaine)	20
011 (incapacité de travail avec complément conformément à la C.C.T. 12bis/13bis)	16
050 (maladie (maladie ou accident de droit commun)	79,2

Rémunération journalière moyenne : $(20 \text{ EUR} \times 38) / 6 = 126,6667 \text{ EUR}$ (< plafond AMI)

Salaire perdu du complément : $126,6667 \text{ EUR} \times 6 \text{ jours} \times 16 / 38 = 320 \text{ EUR}$ (pour 16 heures)

Montant du complément : $60 \% \times 320 \text{ EUR} = 192 \text{ EUR}$ (pour 16 heures)

VII. (Délai de) paiement

La mutualité paie le complément d'indemnité, relatif à une période postérieure au mois de février 2024 (solution temporaire ou définitive), dans le même délai que le délai fixé pour le paiement des indemnités d'incapacité de travail relatif à la même période de référence⁵.

4. Aucune occupation n'est, de manière générale, prise en considération pour calculer les indemnités des chômeurs contrôlés (Q = 38). Le cas échéant, la rémunération perdue "travail" de certains chômeurs contrôlés (à la suite de l'application des art. 31, 34, 43 ou 43bis du règlement des indemnités du 16.04.1997) pourrait toutefois être prise en considération.

5. Ce délai de paiement varie, pour rappel, selon qu'il s'agit d'indemnités d'incapacité primaire ou d'indemnités d'invalidité - cf. art. 20 du règlement des indemnités du 16.04.1997.

La mutualité paie, au plus tard le 1^{er} avril 2024, le complément d'indemnité relatif à une période antérieure au mois de mars 2024 (solution temporaire).

VIII. Dispositions spécifiques

Diverses dispositions (anti)cumul ne s'appliquent pas au complément d'indemnité, notamment

- la règle de cumul (visée à l'art. 104 de la loi coordonnée le 14.07.1994 et à l'art. 230, § 1^{er}, de l'A.R. du 03.07.1996) applicable si les revenus professionnels sont acquis dans le cadre d'une activité autorisée
- la règle de cumul (visée à l'art. 108, 3^o, de la loi coordonnée le 14.07.1994 et à l'art. 235 de l'A.R. du 03.07.1996) applicable en cas de cumul avec une pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou à tout autre avantage tenant lieu de pareille pension, accordé soit par un organisme de sécurité sociale belge ou étranger, soit par un pouvoir public, par un établissement public ou d'utilité publique
- la règle de cumul (visée à l'art. 136, § 2, de la loi coordonnée le 14.07.1994) applicable lorsque le même préjudice est couvert par une indemnisation au titre d'une autre législation.

En cas de déclaration tardive de (la prolongation de) l'incapacité de travail, la réduction de 10 % des indemnités ne s'applique pas au complément d'indemnité (sanction en cas de déclaration tardive, sous réserve de l'application de la mesure d'avertissement).

L'octroi du complément d'allocation est par contre supprimé, comme les indemnités d'incapacité de travail, aussi longtemps que le titulaire ne répond pas aux obligations de contrôle qui lui sont imposées par toute personne compétente en vertu de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 (art. 134, § 2, de la loi coordonnée le 14.07.1994).

Le titulaire peut aussi renoncer, comme pour les indemnités d'incapacité de travail, à l'octroi du complément de l'indemnité et annuler cette renonciation (art. 104*bis* de la loi coordonnée du 14.07.1994 et art. 236*bis* de l'A.R. du 03.07.1996).

IX. Précompte professionnel à retenir sur le complément d'indemnité

Le Service public fédéral Finances a communiqué au Service des indemnités de l'INAMI que l'annexe III de l'AR/CIR 1992 sera bien adaptée de sorte que, *jusqu'au 31 décembre 2024*, un précompte professionnel de 11,11 % ne sera dû que si le complément d'indemnité se rapporte à une partie du mois civil qui a débuté avant la période d'invalidité.

À partir du 1^{er} janvier 2025, un précompte professionnel de 11,11 % sera par contre toujours dû.

X. Attestation mensuelle : formulaire papier

Depuis le 1^{er} juillet 2020, l'employeur (ou son mandataire) est en principe tenu d'envoyer, exclusivement par voie électronique, la déclaration en cas d'activité adaptée comme travailleur salarié dans le courant d'une période d'incapacité de travail.

Sur le site internet de l'INAMI, le Service des indemnités de l'INAMI publie toutefois encore le modèle d'un formulaire papier équivalent via l'adresse suivante :

 <https://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/autres-professionnels/employeurs/assurance-indemnite-et-maternite-formulaires-a-completer-par-l-employeur#declaration-en-cas-d-activite-adaptee-comme-travailleur-salarie-zima-002>

Ce formulaire papier est, pour rappel, destiné aux employeurs (ou à leur mandataire) qui éprouveraient des difficultés (techniques) ponctuelles (*force majeure*) pour procéder, dans les délais, à la déclaration mensuelle des prestations de son travailleur (et, ce afin d'éviter le paiement tardif par sa mutualité des indemnités d'incapacité de travail afférentes à la période de référence écoulée).

Une nouvelle rubrique est prévue dans laquelle l'employeur (ou son mandataire) communique le nombre d'heures (assimilées à des heures de travail) couvertes par un complément payé par lui en vertu de la convention collective de travail n° 12*bis* ou n° 13*bis*, ainsi que précise le montant correspondant à 60 % du montant brut plafonné de la rémunération normale des heures couvertes, durant le travail autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire, par le complément accordé en vertu de la convention collective n° 12*bis* ou n° 13*bis*.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2024.

 Circulaire O.A. n° 2024/151 – 404/62 du 22 mai 2024.