La Kanzlei

L'Allemagne renforce les droits des salariés en arrêt de travail prolongé

Arbeitsrecht



Avec l'adoption de la loi sur le renforcement de la participation (Teilhabestärkungsgesetz), l'Allemagne prévoit renforce notamment les droits des salariés dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de réinsertion professionnelle (« betriebliches Eingliederungsmanagement / BEM »).

Qu'est-ce que c'est le BME ?

Dans le cas d'une incapacité de travail continue ou répétée de plus de six semaines sur une année, la loi allemande prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre en place une procédure de réinsertion du salarié (« BEM ») concerné.

Cette procédure consiste, dans un premier temps, à convoquer le salarié à un entretien pour discuter avec lui des mesures à mettre en place pour favoriser son retour dans l'entreprise et pour préserver sa santé. Le comité d'entreprise (Betriebsrat), s'il en existe un, doit participer à la mise en œuvre de cette procédure.

Si le salarié refuse de donner suite à la proposition de l'employeur, celui-ci ne peut l'y forcer. Il aura rempli ses obligations dès lors qu'il sera en mesure de démontrer qu'il a proposé au salarié des mesures de réinsertion et que celui-ci les a refusées.

Il convient donc de procéder à cette étape avant de prononcer un licenciement, sachant que cette procédure peut être lancée alors que le salarié est encore arrêté (dès lors que l'arrêt dure depuis plus de 6 semaines).

Quelles sont les nouveautés ?

Le 22 avril 2021, le Bundestag a adopté la loi sur le renforcement de la participation des personnes handicapées visant à améliorer, notamment, leur participation à la vie professionnelle. Dans ce contexte, la loi prévoit également des dispositions visant à renforcer la réinsertion professionnelle

des salariés dans le cadre du BEM.

Conformément à ces dispositions, tout salarié se trouvant ou s'étant trouvé en arrêt de travail prolongé a dorénavant la possibilité de se faire accompagner par une personne de confiance de son choix dans le cadre de la procédure de réinsertion. L'objectif de cette mesure est de renforcer les droits du salarié, notamment dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Bon à savoir :

- Conformément au § 167 du 9ième livre du Code social allemand (SGB IX), l'employeur est tenu de procéder à un BEM dès que la période d'incapacité de travail dépasse les six semaines dans l'année, sachant que la période de référence d'un an fait référence à une période glissante de douze mois, et non pas à l'année civile.
- La période d'incapacité prise en compte peut résulter d'un arrêt de travail continu ou de plusieurs arrêts de travail répétés. Ainsi, en cas d'incapacité de travail répétée, la condition pour lancer la procédure BEM peut déjà être remplie après un total de plus de 30 jours d'absence (jours de travail) ou 42 jours civils au cours des douze derniers mois.
- Conformément à la jurisprudence allemande, l'employeur est tenu de procéder à un nouveau BEM si le salarié est à nouveau en arrêt de travail pendant une période de plus de six semaines dans l'année qui suit l'exécution du premier BEM. Dans ce cas, l'achèvement d'un BEM est donc le jour « zéro » pour une nouvelle période de référence d'un an.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette procédure.

2021-06-10

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com