

Pour **mettre fin à un contrat de travail** sur la base d'un cas de **force majeure médicale**.

### 1. Déclenchement d'un cas de force majeure médicale - Notification

La procédure de force majeure médicale ne peut être engagée qu'après une **incapacité de travail d'au moins 9 mois\*** et pour autant qu'aucun projet de réintégration ne soit en cours pour le travailleur.

La procédure peut être engagée soit par l'**employeur**, soit par le **travailleur**.

Le travailleur ne peut lancer la procédure qu'après avoir été en incapacité de travail pendant 9 mois.

La **notification** pour constater l'incapacité définitive d'un travailleur à effectuer le travail convenu a lieu **par courrier recommandé au médecin du travail de l'entreprise et à l'autre partie**.

Si la notification est faite par l'employeur, elle doit contenir les mentions suivantes :

- 🔗 le droit du collaborateur de demander au médecin du travail d'examiner la possibilité d'un travail adapté ou différent (voir ci-dessous) ;
- 🔗 le droit du travailleur de se faire assister par la délégation syndicale de l'entreprise.

Depuis le lundi 29 novembre, le document 'Notification d'incapacité définitive' figure sur notre site Internet ou vous pouvez le demander au service de prévention externe CLB au 011 59 83 50 ou à l'adresse [planning-edpb@clbgroup.be](mailto:planning-edpb@clbgroup.be).

\*Il doit s'agir d'une période ininterrompue de 9 mois. Chaque reprise du travail interrompt cette période, sauf si le travailleur est à nouveau en incapacité de travail dans les 14 jours qui suivent la reprise. Dans ce cas, la période de 9 mois est considérée comme ininterrompue.

### 2. Examen par le médecin du travail conseiller en prévention

Le médecin du travail **examinera** le travailleur **au plus tôt 10 jours calendaires après la réception de la notification**. Si nécessaire, le médecin du travail examinera également le poste de travail auquel est affecté le travailleur.

Le médecin du travail peut demander au travailleur les données de santé nécessaires aux déterminations et recommandations. Sous réserve du consentement du travailleur, le médecin du travail peut consulter le médecin traitant, ou d'autres médecins et tiers impliqués dans le cadre de cette procédure, dans le respect du secret professionnel médical et de la confidentialité des données.

Sur la base des informations recueillies, le médecin du travail constate l'incapacité définitive du travailleur à effectuer le travail convenu. Si tel est le cas et si le travailleur le demande, le médecin du travail examinera également les possibilités de travail adapté ou différent.

### 3. Décisions possibles du médecin de travail conseiller en prévention

Le médecin du travail peut prendre 3 décisions :

- **Décision A** : Le collaborateur est **définitivement en incapacité** pour le travail convenu **SANS DEMANDE de travail adapté ou différent\*** ;
- **Décision B** : Le collaborateur est **définitivement en incapacité** pour le travail convenu **AVEC DEMANDE de travail adapté ou différent** ;
- **Décision C** : Le collaborateur n'est **pas en incapacité de travail définitive**. La procédure de force majeure médicale a pris fin.

Le médecin du travail doit prendre une **décision dans les 3 mois suivants le lancement** du projet et communiquera **sa décision par courrier recommandé au travailleur** et à **l'employeur** (et dans le cas de la décision A et B, également au **médecin conseil**). S'il s'agit d'une incapacité de travail définitive, le collaborateur peut encore faire appel contre la décision.

\* Le travailleur peut envoyer une lettre recommandée à l'employeur et au médecin du travail pour leur demander d'examiner les conditions et les modalités d'un travail adapté ou différent. Le médecin du travail doit désormais communiquer les conditions et modalités au travailleur et à l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires, qu'un examen complémentaire soit nécessaire ou non.

### 4. L'employeur prépare un plan de réintégration ou un rapport de motivation

**En cas de décision B** du médecin du travail, l'employeur doit **consulter** le travailleur, le médecin du travail et tous les autres acteurs pouvant contribuer à la réintégration, comme le coordinateur de retour au travail de la mutuelle. Il doit le faire dans un **délai de 6 mois** (au lieu de 12). Après la consultation, l'employeur établit soit un **plan de réintégration**, soit un **rapport de motivation** :

- **Plan de réintégration**: si un **travail adapté ou un autre travail** dans l'entreprise est **possible**, l'employeur établit un plan de réintégration. Il tiendra compte, dans la mesure du possible, des recommandations du médecin du travail.

Une attention particulière doit être accordée au droit à un aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap.

- **Rapport motivé**: l'employeur qui, après une concertation approfondie avec les acteurs concernés, décide qu'il **ne peut pas établir de plan de réintégration**, doit soumettre un **rapport de motivation**. Il y explique de manière motivée pourquoi la réintégration du travailleur est techniquement ou objectivement impossible, ou pourquoi elle ne peut raisonnablement être exigée pour des raisons valables. Le rapport doit clairement démontrer que toutes les possibilités d'aménagement du poste de travail et/ou de travail adapté ou différent ont été sérieusement envisagées. Là encore, le droit à un aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap doit être pris en compte.

L'employeur transmet le plan de réintégration ou le rapport motivé au **médecin du travail** qui, à son tour, en informera le **médecin conseil de la mutuelle**.

## 5. Réaction du collaborateur par rapport au plan de réintégration

L'employeur **fournit le plan de réintégration** au travailleur et lui donne les **explications** nécessaires. Le travailleur doit prendre une **décision** dans les **14 jours calendaires** (au lieu de 5 jours ouvrables) :

- Il **accepte** de plan : il signe le plan pour marquer son accord ;
- Il **refuse** le plan : il doit justifier les raisons de son refus ;
- Il **ne réagit pas** dans le délai imparti : **l'employeur doit prendre contact** avec lui. Si le **travailleur ne réagit pas une seconde fois**, cela sera considéré comme un **refus** du plan de réintégration.

## 6. Recours du travailleur contre la décision A ou B

Le **travailleur peut faire appel** contre la décision A ou B stipulant qu'il est en incapacité définitive d'effectuer le travail convenu. Le travailleur dispose de **21 jours calendaires** (au lieu de 7 jours ouvrables) pour faire appel. Désormais, le travailleur devra informer non seulement le médecin inspecteur social, mais aussi l'employeur **par courrier recommandé** du fait qu'il fait appel de la décision B du médecin du travail.

Le **médecin inspecteur social** saisi du recours dispose de **42 jours calendaires** (au lieu de 31 jours ouvrables) pour rendre sa décision.

## 7. Résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale

Le **contrat de travail peut être résilié pour cause de force majeure médicale** :

- En cas de décision A
- En cas de **décision B suite à laquelle le collaborateur refuse le plan de réintégration** ;
- En cas de **décision B suite à laquelle l'employeur ne voit pas de possibilité de fournir un travail adapté ou différent**, et qu'il en a motivé les raisons de manière détaillée dans un rapport.

## 8. Fin de la procédure sans suite

Si, dans le cadre de cette procédure, le médecin du travail ne décide pas que le travailleur est définitivement dans l'incapacité à effectuer le travail convenu, la procédure prend fin sans effet.

Si le collaborateur refuse 3 fois la convocation du médecin du travail dans une période de 3 mois, avec au moins 14 jours calendaires entre les convocations, le médecin du travail en informera l'employeur et la procédure spéciale prendra fin sans effet.

La procédure ne peut reprendre que si le collaborateur est à nouveau inapte au travail de manière ininterrompue pendant une période d'au moins neuf mois.