



EMPLOYMENT NEWS

Décembre 2016

Rupture pour force majeure médicale et trajet de réintégration

Un nouveau cadre juridique a été récemment élaboré pour accompagner les travailleurs en incapacité de travail de longue durée vers une reprise (plus rapide) du travail, éventuellement adapté, ou vers une reprise d'un autre travail.

Dès le 1er janvier 2017, un trajet de réintégration pourra ainsi être initié, par ou pour les travailleurs qui ne peuvent plus exécuter, temporairement ou définitivement, le travail convenu.

Par ailleurs, la possibilité de mettre fin à un contrat de travail pour force majeure a également été modifiée dans ce nouvel ensemble de lois (l'arrêté royal du 28 octobre 2016 relatif à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la loi portant des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail du 20 décembre 2016).

* * *

A partir du 1^{er} janvier 2017, un contrat de travail ne pourra prendre fin pour force majeure médicale qu'au terme d'un « trajet de réintégration ».

Ce trajet de réintégration vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu ;
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.

Ce trajet de réintégration, qui n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, intègre plusieurs étapes :

1. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un **trajet de réintégration** à la demande d'une des personnes suivantes :

- le travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou son médecin traitant si le travailleur y consent ;
- le médecin conseil ;

- l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

2. Le conseiller en prévention-médecin du travail invitera ensuite le travailleur à une **réunion d'évaluation de réintégration** afin :

- d'examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;
- d'examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

3. A l'issue de l'évaluation de réintégration le conseiller en prévention-médecin du travail mentionnera sur le **formulaire de réintégration** que :

- a) Il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et que le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail.
- b) Il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais que le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail.
- c) Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais qu'il est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail.
- d) Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et qu'il n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail.
- e) Il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales.

4. Lorsqu'un travail adapté, un autre travail ou une adaptation du poste de travail est possible, l'employeur établit (sauf s'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés) un **plan de réintégration** en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

5. Le travailleur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour **accepter ou non le plan**, et le remettre à l'employeur. Si le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration, il y mentionne les raisons de son refus.

6. Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, **le trajet de réintégration est définitivement terminé** au moment où l'employeur :

- a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, et que les possibilités de recours sont épuisées.
- a remis le rapport constatant l'impossibilité de mettre en place un plan de réintégration
- a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

En vertu du nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978, il pourra seulement être mis fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale à ce moment.

Lorsque le trajet de réintégration est terminé, le médecin conseil pourra démarrer un **projet de réinsertion professionnelle** qui aura pour objectif de favoriser la réintégration socioprofessionnelle de la personne qui n'est

plus ou ne peut plus être employée par son employeur en l'accompagnant vers une fonction auprès d'un autre employeur ou dans une autre branche d'activité.

Autres points d'attention :

- Il est expressément prévu dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail que *l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue en cas de reprise temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail dans le cadre d'un projet de réintégration* et qu'en principe, en une telle hypothèse, le travailleur conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur. Toutefois, les parties au contrat de travail pourront déroger à ce principe.
- En cas de rupture du contrat de travail durant la période de reprise moyennant *indemnité de préavis*, celle-ci *doit être calculée sur la base de la rémunération due dans le cadre du contrat de travail existant avant la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail*. Les adaptations intervenues durant ladite reprise sont donc sans influence sur le calcul de l'indemnité de préavis.
- *L'employeur sera déchargé de son obligation de payer le salaire garanti durant la période de reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail* en cas de maladie (autre qu'une maladie professionnelle) ou d'accident (autre qu'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail) survenant durant cette période.

* * *

Pour plus d'informations ou une assistance spécifique, contactez **Pierre Van Achter** au +32 (0)2 533 17 36 ou pierre.vanachter@simontbraun.eu