

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale : réforme des règles applicables

Lorsqu'un travailleur est définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, l'employeur peut mettre fin à son contrat pour cause de force majeure médicale.

Ce mode de rupture fréquemment utilisé présente des avantages :

- l'employeur ne doit pas supporter le coût d'une indemnité de préavis ;
- le travailleur continue à percevoir des indemnités de mutuelle tant qu'il est considéré comme inapte au travail au sens de la législation sur l'assurance-maladie invalidité ;
- le travailleur peut bénéficier d'allocations de chômage à partir du moment où il est considéré comme apte au travail au sens de la législation susdite.

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale vient d'être réformée et strictement encadrée.

La loi prévoit expressément que l'incapacité de travail qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur (art. 34 nouveau de la loi relative aux contrats de travail, introduit par la loi du 20 décembre 2016 portant sur des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail).

Le trajet de réintégration est réglementé de manière détaillée (arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et y introduisant une section 6/1). Pour un travailleur définitivement inapte à exécuter le travail convenu, le trajet de réintégration est terminé au moment où l'employeur :

- 1) a reçu un formulaire d'évaluation de réintégration du médecin du travail dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y avait pas de travail adapté ou d'autre travail possible et le travailleur a épuisé ses possibilités de recours (7 jours après la remise du formulaire) ;
- 2) a remis au médecin du travail un rapport justifiant qu'il n'établit pas de plan parce que cela est techniquement ou objectivement impossible et que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés ;

- 3) a remis au médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord (il a mentionné son désaccord sur le plan qu'il a retourné à l'employeur).

Un employeur prudent veillera à signer avec le travailleur concerné une convention constatant la rupture du contrat de travail pour force majeure en précisant notamment que la procédure de trajet de réintégration a été respectée et s'est conclue par un des éléments susdits.

Paul CRAHAY
20 janvier 2017