



LA RUPTURE DE CONTRAT POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE (DEPUIS LE 28/11/2022)



Les 3 conditions pour entamer la procédure pour force majeure médicale



**MINIMUM 9 MOIS
ININTERROMPU
D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

- Pas de trajet de réintégration en cours pour le travailleur concerné.
- La période est interrompue si il y a une reprise de travail d'une durée de minimum 14 jours.



Qui peut entamer la procédure ?



**L'EMPLOYEUR
OU
LE TRAVAILLEUR**

- Exclusivement par courrier recommandé** à envoyer :
- à l'autre partie
 - au Conseiller en Prévention - Médecin du Travail (CPMT).



La procédure



L'EMPLOYEUR

L'employeur informe le travailleur de son droit de demander au CPMT d'examiner un éventuel travail adapté ou un autre travail, et de son droit de se faire assister par le syndicat pendant la procédure.



LE CPMT

Le CPMT vérifie s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Il envoie sa décision endéans les 3 mois par courrier recommandé au travailleur et à l'employeur (et au médecin-conseil si inaptitude).



LE TRAVAILLEUR

Si le travailleur ne se présente pas à 3 invitations avec min. 14 jours entre chaque convocation :

STOP

La procédure s'arrête le CPMT en informe l'employeur.

OUI

Il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu^{*(1)}.

Le travailleur ne souhaite pas que le CPMT examine les conditions et modalités d'un autre travail ou d'un travail adapté.

Le travailleur demande que le CPMT examine les conditions et modalités d'un autre travail ou d'un travail adapté endéans les 30 jours calendriers^{*(2)}.

Le CPMT informe l'employeur, le travailleur et le médecin-conseil de la mutuelle.

L'employeur recherche activement les possibilités du travail adapté ou de l'autre travail endéans les 6 mois.

L'employeur établit un rapport motivé d'impossibilité d'adaptation du travail ou d'un autre travail, et le remet au travailleur et au CPMT.

L'employeur établit un plan de réintégration pour ce travail adapté ou cet autre travail et il le remet au travailleur.

Possible rupture du contrat pour force majeure médicale.

Rupture du contrat pour force majeure médicale.

Le travailleur effectue un travail adapté ou un autre travail.

Endéans les 14 jours calendriers, le travailleur refuse le plan et l'employeur prévient le CPMT.

Endéans les 14 jours calendriers, le travailleur accepte le plan et l'employeur prévient le CPMT.

NON

Il n'est pas définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu.

STOP

La procédure se termine sans suite^{*(3)}.

Loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, publiée au Moniteur belge le 18 novembre 2022 et entrée en vigueur le 28 novembre 2022. Source : Moniteur belge

^{*(1)} Le travailleur peut introduire un recours s'il n'est pas d'accord avec la décision endéans les 21 jours calendriers.

^{*(2)} Cette demande du travailleur peut se faire immédiatement auprès du CPMT après la notification de la décision mais également dans les 7 jours calendriers qui suivent par envoi recommandé au CPMT et à l'employeur.

^{*(3)} La procédure peut être reconduite si le travailleur est à nouveau en incapacité de travail pendant 9 mois à partir de la date de ce constat.



Vous désirez des informations complémentaires ?
Contactez votre CPMT, visitez notre site internet www.cesi.be et la page concernée du site du SPF :

