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

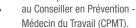
- Pas de trajet de réintégration en cours pour le travailleur concerné.
- La période est interrompue si il y a une reprise de travail d'une durée de minimum 14 jours.



L'EMPLOYEUR OU **LE TRAVAILLEUR**

Exclusivement par courrier recommandé à envoyer :







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 TRAVAILLEUR

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



La procédure s'arrête le CPMT en informe



LE CPMT

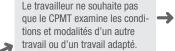
Le CPMT vérifie s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Il envoie sa décision endéans les 3 mois par courrier recommandé au travailleur et à l'employeur (et au médecin-conseil si inaptitude).



Il est définitivement impossible

pour le travailleur d'effectuer le travail convenu*(1).

NON



Le travailleur demande que le CPMT examine les conditions et modalités d'un autre travail ou d'un travail adapté endéans les 30 jours calendrier*(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.

La procédure

sans suite*(3)

se termine

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.

contrat pour force majeure médicale.

Endéans les 14 iours calendrier. le travailleur refuse le plan et l'employeur prévient le CPMT.

Endéans les 14 iours calendrier. le travailleur accepte le plan et l'employeur prévient le CPMT.

Rupture du contrat pour force majeure médicale.

Possible

rupture du

Le travailleur effectue un travail adapté ou un autre travail.

CED_FIN_0012_FR_EVALUATION_INAPTITUDE_DEFINITIVE /11.2022



l'employeur.

*(1) Le travailleur peut introduire un recours s'il n'est pas d'accord avec la décision endéans les 21 jours calendrier. *(2) Cette demande du travailleur peut se faire immédiatement auprès du CPMT après la notification de la décision

Il n'est pas définiti-

vement impossible

pour le travailleur

d'effectuer le travail

convenu.

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 :





diverses relatives à l'incapacité de travail, publiée au Moniteur belge le 18 novembre 2022 et entrée en iaueur le 28 novembre 2022. Source : Moniteur belae

