



 **Rebond : Ensemble, pour un retour serein et bienveillant** 

La rupture de contrat pour force majeure médicale

La force majeure médicale peut être invoquée lorsque le travailleur n'est définitivement plus apte à exercer le travail convenu dans son contrat de travail. Cette procédure peut être initiée aussi bien par le travailleur que par l'employeur. Elle ne peut cependant être enclenchée qu'après neuf mois d'incapacité de travail ininterrompue, et uniquement si aucun trajet de réintégration n'est en cours pour le travailleur.

Procédure à suivre

La partie souhaitant entamer la procédure doit envoyer une notification par courrier recommandé à l'autre partie ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise. À réception de cette notification, le conseiller en prévention-médecin du travail convoque le travailleur pour un examen médical, au plus tôt 10 jours après la notification. C'est à l'issue de cet examen qu'il rend sa décision sur l'aptitude ou l'inaptitude définitive du travailleur. Cette décision est consignée dans un formulaire officiel et envoyée par recommandé à l'employeur et au travailleur.

Décisions possibles



À l'issue de cet examen médical, deux cas de figure peuvent se présenter :


1. Le travailleur n'est pas définitivement inapte à son poste : dans ce cas, une nouvelle procédure pour force majeure médicale ne pourra être engagée que si le travailleur subit à nouveau une incapacité ininterrompue de neuf mois.
2. Le travailleur est déclaré définitivement inapte : il dispose alors d'un moyen de recours contre cette décision. Il peut également demander à examiner la possibilité d'un travail adapté ou d'un autre poste au sein de l'entreprise. Dans ce cas, la procédure du trajet de réintégration doit être suivie.

Évolutions légales depuis le 1er avril 2023

Depuis le 1er avril 2023, lorsqu'un employeur met fin à un contrat de travail pour cause de force majeure médicale, il doit verser une indemnité de 1.800 euros au Fonds Retour au Travail. De son côté, le travailleur licencié pour ce motif peut introduire une demande auprès de ce fonds afin de bénéficier d'un accompagnement spécialisé et personnalisé par un prestataire de services agréé, en vue d'un retour à l'emploi.

Rebond Travail et Santé asbl

 contact@rebond-travail-et-sante.org -  +32 470 49 51 51

 www.rebondtravailsante.org

Avenue Arnaud Fraiteur 15 - 1050 Ixelles

Numéro d'entreprise : 1015 826 758 - RPM Bruxelles



Rebond : Ensemble, pour un retour serein et bienveillant

Toutefois, ce dispositif s'adresse uniquement aux salariés en incapacité depuis moins d'un an et dont la rupture de contrat a eu lieu à partir du 1er avril 2024.



Le travailleur doit introduire sa demande auprès du Fonds Retour au Travail dans un délai de six mois suivant la rupture du contrat. Une période transitoire est prévue : les travailleurs licenciés pour force majeure médicale entre le 1er avril et le 1er juillet 2024 peuvent bénéficier du fonds s'ils déposent leur demande au plus tard le 2 janvier 2025.


Enfin, en cas de ressources financières insuffisantes, une liste d'attente est prévue pour les bénéficiaires en attente d'accompagnement. Le bon unique de 1.800 euros octroyé par le fonds est valable six mois et ne peut être utilisé que chez un prestataire agréé.

Pour plus d'informations, il est recommandé de consulter :

- Le Code du bien-être au travail
- La loi relative aux contrats de travail
- Le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Rebond Travail et Santé asbl

 contact@rebond-travail-et-sante.org -  +32 470 49 51 51

 www.rebondtravailetsante.org

Avenue Arnaud Fraiteur 15 - 1050 Ixelles

Numéro d'entreprise : 1015 826 758 - RPM Bruxelles