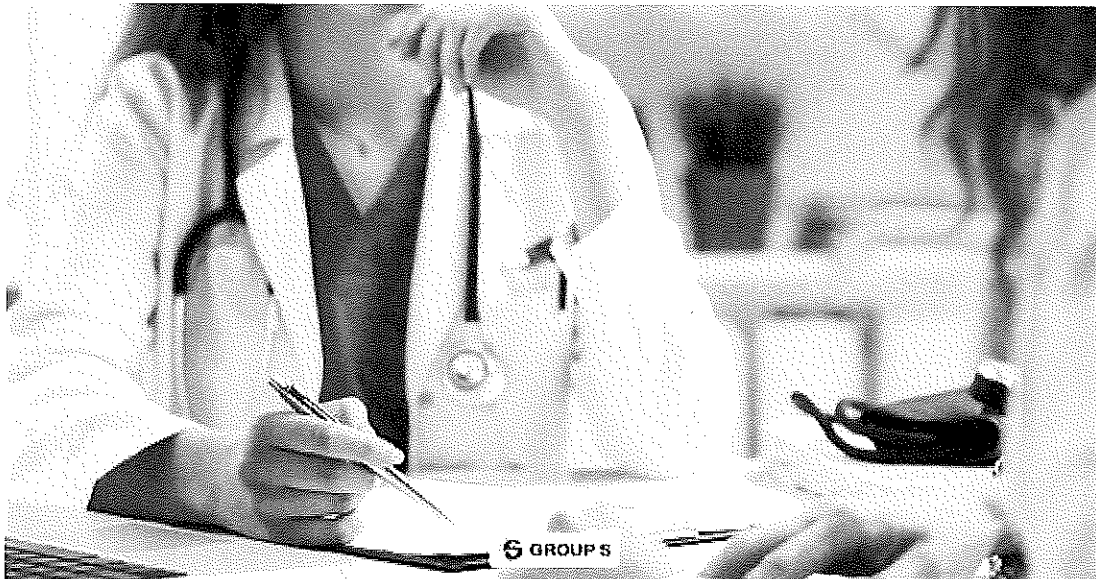


Travailleurs malades : modification de la procédure de licenciement résultant d'une incapacité définitive

11.01.2017



Depuis le 9 janvier 2017, si un travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu, son contrat de travail peut être rompu uniquement à l'issue du trajet de réintégration, comme prévu par l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

La situation jusqu'au 8 janvier 2017

Jusqu'à cette date, quand un employeur recevait un certificat médical du médecin traitant du travailleur déclarant que ce dernier était définitivement inapte à travailler ou ne pouvait désormais effectuer que des tâches plus légères, un licenciement pour cause de force majeure ne pouvait être directement invoqué. Le travailleur pouvait en effet demander sa réintégration dans l'entreprise, moyennant l'envoi d'un recommandé à l'employeur. Ensuite, le médecin du travail-conseiller en prévention devait examiner le travailleur avant que l'employeur ne puisse procéder à un licenciement pour cause de force majeure médicale.

Qu'en est-il depuis le 9 janvier 2017 ?

Désormais, quand un employeur reçoit un certificat du médecin traitant du travailleur l'informant que ce dernier est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le conseiller en prévention - médecin du travail doit impérativement examiner le travailleur dans le cadre du projet de réintégration. Ce n'est qu'après que l'employeur pourra éventuellement entreprendre d'autres démarches en vue du licenciement pour cause de force majeure médicale.

En outre, l'employeur peut lui-même commencer le trajet de réintégration si le travailleur est en incapacité plus de 4 mois consécutifs (et donc, sans attendre le certificat du médecin traitant). Le travailleur, ou son médecin traitant s'il lui a donné son accord, peut également

demander la mise en place de ce trajet, et ce, peu importe la durée de l'incapacité de travail.

Enfin, le médecin-conseil de la mutuelle peut également décider de démarrer ce trajet, dans le cadre de la législation maladie-invalidité.

L'examen du conseiller en prévention – médecin du travail et sa décision

Une fois le trajet de réintégration commencé, le conseiller en prévention – médecin du travail doit examiner les capacités de réintégration du travailleur dans les 40 jours ouvrables.

Il se prononcera en fonction des résultats :

- Soit le travailleur est considéré comme temporaire inapte (et peut éventuellement effectuer un travail adapté ou différent pendant cette période) ;
- Soit le travailleur est considéré comme définitivement inapte à exercer la fonction convenue (et peut éventuellement effectuer un travail adapté ou différent dans l'entreprise).

Le conseiller en prévention – médecin du travail mentionne sa décision sur le formulaire de réintégration et en fournit une copie au travailleur ainsi qu'à l'employeur. Si aucun travail différent ou adapté ne peut être proposé, le médecin-conseil de la mutuelle en recevra également un exemplaire.

Si le conseiller en prévention – médecin du travail estime que le travailleur est définitivement inapte, ce dernier dispose d'un délai de 7 jours ouvrables pour signifier son recours au médecin inspecteur social de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail.

La mise en place d'un plan de réintégration par l'employeur

Le travailleur est temporairement inapte

Après avoir reçu la décision du conseiller en prévention – médecin du travail qui confirme le caractère temporaire de l'incapacité et la possibilité d'instaurer un travail différent ou adapté, l'employeur doit mettre en place un plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention – médecin du travail. Ce plan doit énoncer, aussi concrètement et détaillé que possible, les mesures à prendre. Il doit notamment décrire l'adaptation du poste de travail, le travail adapté ou différent, la nature de la formation proposée. La durée de validité du plan doit également être mentionnée.

Ce plan de réintégration doit ensuite être soumis au médecin-conseil de la mutuelle, qui se prononcera sur la reprise progressive du travail et sur l'incapacité, en fonction de la législation applicable. Si cela s'avère nécessaire, l'employeur devra adapter le plan en fonction des remarques du médecin-conseil.

Enfin, le plan sera communiqué au travailleur qui, en motivant sa position, pourra éventuellement le rejeter.

Si l'employeur, en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention – médecin du travail, refuse d'établir un tel plan, car il estime que cela est objectivement ou techniquement impossible ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, doit motiver sa décision dans un rapport.

Le travailleur est définitivement inapte : un licenciement pour force majeure médicale est possible

Si le conseiller en prévention – médecin du travail conclut que le travailleur est définitivement inapte, l'employeur doit, en principe, également mettre en place un plan de réintégration, sauf si :

- le conseiller en prévention – médecin du travail estime qu'aucun travail adapté ou

différent n'est possible et que le travailleur a épuisé ses possibilités de recours contre cette décision ;

- l'employeur a transmis un rapport motivé au conseiller en prévention — médecin du travail, dans lequel il explique qu'un tel plan est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés.

Le trajet de réintégration prendra définitivement fin dans ces deux cas, ou si le travailleur n'accepte pas le plan pour des raisons justifiées. C'est uniquement dans ces trois situations qu'un licenciement pour force majeure médicale sera possible !

Le texte de loi adapté ne change toutefois rien à la possibilité générale de rupture des parties dans un contrat de travail. Elles conservent le droit de rompre le contrat moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité de rupture, conformément à la législation relative aux contrats de travail.

Entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions

Le nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui couple le licenciement pour cause de force majeure médicale au trajet de réintégration (tel que précisé par l'Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs) est applicable depuis le 9 janvier 2017.

Notons toutefois que la date de début du trajet de réintégration peut différer, selon la personne à l'origine de cette procédure :

- les employeurs peuvent lancer un trajet de réintégration à partir du 1^{er} janvier 2017 pour des incapacités ayant commencées à partir du 1^{er} janvier 2016 et à partir du 1^{er} janvier 2018 pour des incapacités ayant commencées avant le 1^{er} janvier 2016 (aussi bien dans le cas où le travailleur est en incapacité de plus de 4 mois que dans le cas où l'employeur reçoit un certificat du médecin traitant du travailleur l'informant que ce dernier est définitivement inapte) ;
- les travailleurs peuvent démarrer un trajet de réintégration à partir du 1^{er} janvier 2017, peu importe la date de début de l'incapacité.

Remarque : les médecins-conseils des mutuelles peuvent toujours instaurer un trajet de réintégration à partir du 1^{er} décembre 2016, peu importe la date de début de l'incapacité.

Sources : Arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, MB du 24 novembre 2016 ; Loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, MB du 30 décembre 2016.

Ilona De Boeck - Legal consultant
