

## **Trajet de réintégration travailleur en incapacité de travail : A partir du 1er janvier 2018, l'employeur pourra aussi initier ce trajet pour un travailleur dont l'incapacité de travail a débuté avant le 1er janvier 2016.**

08.12.2017

**Depuis le 9 janvier 2017, si un travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu, son contrat de travail peut être rompu pour force majeure médicale uniquement à l'issue du trajet de réintégration. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'employeur pourra également initier ce trajet de réintégration pour un travailleur dont l'incapacité de travail a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

### **Le trajet de réintégration**

La rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale dans le cas d'une incapacité de travail définitive n'est désormais possible qu'à l'issue d'un trajet de réintégration.

Ce trajet de réintégration fait l'objet d'une procédure particulière dont la première étape consiste en l'introduction d'une demande d'examen du travailleur par le conseiller en prévention – médecin du travail dans le cadre d'un trajet de réintégration.

Qui peut introduire cette demande ?

Le trajet de réintégration peut être initié :

- Soit par le travailleur ou son médecin-traitant.
- Soit par le médecin-conseil de la mutuelle.
- Soit par l'employeur : Au plus tôt 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin-traitant le déclarant inapte définitivement à effectuer le travail convenu.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur peut initier un trajet de réintégration uniquement pour un travailleur dont l'incapacité de travail a débuté au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'employeur pourra initier un trajet de réintégration également pour un travailleur dont l'incapacité de travail a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

Pour plus d'informations relatives à la procédure du trajet de réintégration, nous vous renvoyons à notre précédent article sur le sujet.

## **Rupture pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration**

---

Le contrat de travail peut être rompu pour cause de force majeure médicale en raison de l'incapacité définitive du travailleur uniquement lorsque le trajet de réintégration est définitivement terminé.

C'est le cas :

- Lorsque le conseiller en prévention – médecin du travail remet un formulaire d'évaluation dans lequel il déclare le travailleur définitivement inapte à reprendre le travail convenu et estime que celui-ci n'est pas apte à reprendre un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur. Dans cette situation, il convient d'attendre que le délai de recours contre cette décision (7 jours ouvrables) soit épuisé.
- Lorsque l'employeur remet un rapport motivé au conseiller en prévention – médecin du travail dans lequel il explique que l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible.
- Lorsque le travailleur refuse le plan de réintégration.

Valentin BROQUET - Legal Advisor

---