

## **ProForCES : COMPLEXIFICATION DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT D'UN TRAVAILLEUR AVEC INCAPACITÉ DÉFINITIVE**

*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. 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.*

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 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.

Une fois le trajet de réintégration commencé, le 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 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 travailleur est considéré 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. Après avoir reçu la décision du 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 médecin du travail. Ce plan doit énoncer, aussi concrètement 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 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, il doit motiver sa décision dans un rapport.

**Licenciement pour force majeure médicale**

Si le médecin du travail conclut que le travailleur est définitivement inapte, l'employeur doit, en principe, mettre en place un plan de réintégration, sauf si le 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, ou si l'employeur a transmis un rapport motivé au 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.

*Vanessa BENVISSUTO (sur base d'une note d'un conseiller juridique du Group S)*