

La Question du Mois

n° 313 - mai 2012

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Rupture de contrat pour force majeure médicale.

LA QUESTION *J'ai un travailleur qui est absent pour un problème de santé depuis 7 mois. De sa propre initiative et en dehors de toute demande de reclassement, ce travailleur s'est rendu auprès du médecin du travail et il me présente un certificat qui indique "mutation définitive". Que dois-je faire ? Puis-je rompre le contrat pour force majeure médicale ?*

NOTRE RÉPONSE

Avant de prendre une décision, il faut d'abord voir si le travailleur était toujours couvert par un certificat médical lorsqu'il s'est présenté à la médecine du travail.

L'arrêté royal du 28 mai 2003 précise que les visites à la médecine du travail ne peuvent pas être réalisées en dehors des horaires de travail, durant une période de suspension du contrat ou pendant une période de dispense de travail.

Si le travailleur s'est présenté à la médecine du travail durant une période où il était couvert par un certificat médical, cette visite ainsi que la décision prise par le médecin du travail sera nulle.

Pour que la décision soit valable, il faut que le travailleur se présente auprès du médecin du travail le 1er jour qui suit la fin de son certificat médical ou le 1er jour qui suit la décision de la mutuelle de ne plus l'indemniser.

Si le travailleur s'est présenté valablement devant le médecin du travail, il faudra respecter un certain nombre de phases avant de prendre une décision.

La phase de concertation

Avant de prendre une décision qui conseille une mutation définitive, le médecin du travail doit prévoir une réunion de concertation avec le travailleur et son l'employeur. Le cas échéant, le travailleur pourra demander à un délégué syndical de l'assister. Cette concertation a pour but de voir s'il est possible de changer le travailleur de poste ou de modifier certaines conditions de travail.

Dans la pratique, nous constatons que cette phase de concertation est souvent « oubliée ».

L'obligation de reclassement

Si le médecin du travail indique « mutation définitive » sur le formulaire d'évaluation de santé, vous avez en tant qu'employeur l'obligation d'offrir au travailleur une possibilité de reclassement dans l'entreprise.

- Si vous n'avez pas de possibilité de reclasser votre travailleur, vous devez avertir le médecin du travail en expliquant pourquoi il ne vous est pas possible ni objectivement ni techniquement de procurer un autre travail à ce travailleur.
- Si vous avez la possibilité de reclasser votre travailleur, vous lui en faites l'offre par courrier recommandé en lui laissant un délai de réflexion pour accepter ou refuser cette offre. Si le travailleur refuse votre offre, vous avez alors la possibilité de le licencier pour force majeure médicale. Dans cette hypothèse, demandez à votre travailleur de répondre à votre offre de reclassement par écrit.

De quel document avez-vous besoin avant de licencier un travailleur pour force majeure médicale ?

Vous avez le formulaire d'évaluation de santé qui prévoit une mutation définitive et vous avez fait une proposition de reclassement à votre travailleur qu'il a refusé ou il ne vous est

UCM

Secrétariat social

www.ucm.be

... pas possible de mettre ce travailleur à un autre poste ?

Avant de le licencier pour force majeure médicale il vous faut d'abord un deuxième certificat médical qui atteste de son incapacité définitive.

Pour ce faire, demandez à votre travailleur de se procurer un certificat d'incapacité auprès de son médecin traitant.

Le délai de recours

Pour que le certificat du médecin du travail soit valable, il faut attendre 7 jours ouvrables après la date inscrite sur celui-ci. Pourquoi attendre 7 jours ouvrables ? Car votre travailleur a la possibilité de contester la décision du médecin du travail durant ce laps de temps. Ce n'est qu'après l'écoulement de ces 7 jours et si le travailleur n'a pas introduit de recours que la décision du médecin du travail devient définitive.

La rupture

Une fois le délai écoulé et si vous êtes en possession des deux certificats médicaux attestant l'incapacité définitive de votre travailleur que vous pourrez procéder à son licenciement.

Vous avez alors le choix entre

- rompre le contrat de commun accord avec votre travailleur
- ou rompre de manière unilatérale le contrat par un courrier recommandé.

Comment rémunérer votre travailleur durant ce délai de 7 jours ouvrables entre la visite auprès de la médecine du travail et le fait que la décision soit définitive ?

Durant ce laps de temps, l'incapacité de votre travailleur n'étant pas reconnue comme définitive, vous pouvez le mettre en chômage pour force majeure médicale.

Une fois les 7 jours écoulés, si le contrat n'est toujours pas rompu, il faudra alors vous arranger avec le travailleur pour le déclarer en vacances ou en récupération.

En pratique

Toutes les subtilités n'ont pas été ici abordées. Si vous êtes confronté à un autre cas que celui envisagé, nous vous conseillons vivement de prendre directement contact avec un de nos conseillers lequel sera à même de vous fournir de plus amples informations.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmé	019 / 32 29 42