



RUPTURE PAR FORCE MAJEURE MEDICALE

Actualisé le 10 juin 2025

NOTION

En cas d'incapacité de travail, il y a **suspension** de l'exécution du contrat de travail. Une incapacité de travail n'est pas un mode de **rupture automatique** du contrat de travail.

Que se passe-t-il en cas d'incapacité définitive ?

Si l'employeur (ou le travailleur) souhaite mettre fin au contrat de travail en raison d'une incapacité définitive de travail, il peut désormais lancer une **procédure spécifique**.

CONDITIONS

- **Période ininterrompue de 9 mois au moins** : Pour donner toutes les chances à la remise au travail et à la réintégration (travail adapté ou non), cette procédure ne peut être démarrée qu'après neuf mois au moins d'incapacité de travail
n.b. : période interrompue lorsque le-a travailleur-euse reprend effectivement le travail (même partiellement), SAUF si cette reprise est suivie dans les 14 jours d'une nouvelle incapacité.
- **Aucun trajet de réintégration en cours**

PROCEDURE ([Schéma de la procédure au lien suivant](#))

Comment introduire la procédure ?

L'employeur ou le travailleur peut initier cette procédure en adressant une **notification** par courrier recommandé à l'autre partie ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise. Cette démarche vise à évaluer si le travailleur est définitivement incapable d'exécuter les tâches convenues.

Dans le cas où l'initiative vient de l'employeur, la notification doit préciser :

- Le **droit** du **travailleur** de **solliciter** une évaluation par le conseiller en prévention-médecin du travail afin d'examiner les **possibilités** d'un **aménagement** de poste ou d'un autre emploi si l'incapacité à exercer le travail initial est confirmée.

Examen effectué par le médecin du travail

Au plus tôt 10 jours calendrier après la notification.

But ? Examiner s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail tel que convenu.

Travail adapté : travailleur peut demander au médecin du travail d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail (demande par écrit)

⇒ le CPMT fait les démarches nécessaires pour déterminer si c'est possible.

Communication de la constatation

Quand ? Dans les 3 mois qui suivent la réception de la notification.

Quoi ?

- ✓ Définitivement dans l'impossibilité ou non.
- ✓ Rappel de la possibilité d'introduire un recours : 21 jours calendrier.
- ✓ Mentionner si le travailleur a demandé l'examen des possibilités pour un travail adapté ou pas. Si pas, le travailleur a encore 7 jours calendrier.

SCENARIOS DANS LESQUELS LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR FORCE MAJEURE MEDICALE EST POSSIBLE

1. Travailleur·euse définitivement déclaré **inapte** à effectuer le travail convenu et n'a **pas demandé** de conditions pour un **travail adapté ou autre**

- **Appel** de cette décision d'inaptitude possible par le travailleur dans les **21 jours** calendrier suivant la réception (via recommandé à l'employeur et à l'inspection).
- Dans les **7 jours** de la réception du formulaire d'inaptitude, possibilité de demander l'examen des conditions relatives à un **travail adapté** (lettre recommandée).
- **Rupture du contrat** pour force majeure médicale si plus de recours possible ou décision d'inaptitude définitive maintenue après recours.

2. Travailleur·euse définitivement **inapte** et a **demandé** l'examen de la possibilité d'un **travail adapté ou autre**

- **Appel** de la décision dans les **21 jours** (par courrier recommandé).
- Médecin du travail détermine les **conditions** pour effectuer un **travail adapté ou autre**, l'employeur devra rechercher un travail adapté ou autre correspondant aux capacités du travailleur·euse.
- Contrat de travail peut être **rompu** pour **force majeure médicale, à condition que** :
 - Rapport de l'employeur prouvant que le travail adapté ou autre est impossible
 - Plan de réintégration proposé par l'employeur a été refusé par le travailleur

Rapport et plan transmis au médecin du travail.

3. Travailleur n'est pas définitivement inapte à effectuer le travail convenu

- Procédure se termine sans suite
- Travailleur peut démarrer un trajet de réintégration
- Une **nouvelle procédure** ne pourrait être entamée à l'initiative du travailleur ou de l'employeur qu'à l'issue d'une **nouvelle période d'incapacité de 9 mois ininterrompue**.

4. Travailleur ne se présente pas à l'examen médical

Invité à trois reprises (max), avec au moins 14 jours entre chaque convocation.

Si le travailleur ne vient pas, l'inaptitude au travail ne peut être établie et la procédure s'arrête. Le CPMT informe l'employeur.

CONTRIBUTION FINANCIERE AU FONDS RETOUR AU TRAVAIL

Principe

À partir du **1er avril 2024**, lorsqu'un employeur met fin à un contrat de travail pour **force majeure médicale**, il devra verser une **contribution de 1.800 euros** au [Fonds Retour Au Travail](#), géré par l'INAMI.

Le travailleur, reconnu en **incapacité de travail**, pourra alors solliciter une aide de ce fonds afin de financer des **services spécialisés adaptés** auprès d'un prestataire agréé pour faciliter sa **réintégration socioprofessionnelle**.

Ce dispositif remplace l'ancien **régime de reclassement professionnel**, qui obligeait l'employeur à proposer au travailleur un **accompagnement d'une valeur équivalente de 1.800 euros**. Ce régime a été **supprimé** à compter du **1er avril 2024**.

Exceptions

L'obligation de paiement ne s'applique pas :

- Si c'est le **travailleur** qui invoque la **force majeure médicale** pour rompre le contrat ;
- Si la rupture du contrat résulte d'un **accord mutuel** entre l'employeur et le travailleur.

Obligations de l'employeur

L'employeur invoquant la **force majeure médicale** doit, dans un délai de **45 jours civils** après la rupture du contrat :

- **Transmettre** au Fonds Retour Au Travail les **données d'identification** du travailleur et de l'entreprise ;
- **Payer** la contribution de **1.800 euros** au Fonds Retour Au Travail.

La déclaration pourra être effectuée via un **formulaire électronique ou papier**, après quoi l'employeur recevra une **invitation à payer** du Fonds. Plus d'infos sur le [site du Fonds Retour Au Travail](#).

Sanctions ?

Le **Code pénal social** prévoit des **sanctions (niveau 2)** pour l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne transmettrait pas les informations requises au Fonds OU ne paierait pas la contribution de 1.800€.

(Amende administrative de 200 à 2.000€ OU amende pénale de 400 à 4.000€)