

Constatation d'inaptitude définitive Que devez-vous savoir en tant que travailleur ?

Depuis le 28 novembre 2022, un travailleur et un employeur ne peuvent invoquer la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail que lorsque le travailleur est définitivement inapte au travail convenu et que la **procédure spécifique prévue dans le cadre de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail** a été menée à bien, telle que décrite à l'article L.4-82/1 du code du bien-être au travail.

A partir de quand peut-on démarrer cette procédure ?

Tant le travailleur que l'employeur peuvent entamer la procédure spécifique à condition que :

- **aucun trajet de réintégration** vous concernant ne soit **en cours** au moment de la notification ;
- vous soyez en **incapacité de travail depuis une période ininterrompue d'au moins 9 mois**. Une reprise du travail (totale ou partielle) de moins de 14 jours n'interrompt pas la période d'incapacité de travail.

Comment procéder ?

Vous lancez la procédure en transmettant au médecin du travail une **notification afin de déterminer s'il est définitivement impossible pour vous d'effectuer le travail convenu**.

Cette demande doit être envoyée **par courrier recommandé** au médecin du travail ainsi qu'à l'autre partie.

Nos coordinateurs/-trices de réintégration disposent d'un modèle de document de demande.

Durant cette procédure, vous pouvez être assisté par la délégation syndicale de votre entreprise.

Examen visant à déterminer l'inaptitude définitive au travail convenu

Une fois la notification reçue, vous est invité à l'examen. Cet examen peut avoir lieu au plus tôt 10 jours calendrier après la notification.

Si le médecin le juge nécessaire, votre poste de travail peut être examiné.

Si vous êtes d'accord, le médecin du travail peut également consulter votre médecin traitant, le médecin qui a établi le certificat médical et/ou le médecin conseil.

Lors de l'examen, vous pouvez demander par écrit au médecin du travail d'étudier la possibilité d'un travail adapté ou d'un autre travail, s'il est établi que vous ne pouvez plus effectuer le travail convenu.

Que se passe-t-il si vous ne vous présentez pas à l'examen ?

Si vous n'acceptez pas l'invitation 3 fois dans une période de 3 mois, avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le médecin du travail informera votre employeur qu'il ne peut pas déterminer si vous êtes définitivement inapte au travail convenu.

Quelle constatation le médecin du travail peut-il faire et dans quel délai ?

Le médecin du travail vous informera de sa décision via le **formulaire de constatation de l'inaptitude définitive** qui vous sera envoyé **par courrier recommandé**, ainsi qu'à l'employeur. Ce formulaire doit être reçu au plus tard **dans les trois mois suivant la réception de la notification**.

Les constatations possibles sont :

- **Vous n'êtes pas définitivement inapte au travail convenu.**
- **Vous êtes définitivement inapte au travail convenu et vous n'avez pas demandé** à ce que soient examinées les possibilités de travail adapté ou d'un autre travail auprès de votre employeur.
- **Vous êtes définitivement inapte au travail convenu et vous avez demandé** à ce que soient examinées les possibilités de travail adapté ou d'un autre travail auprès de votre employeur. Le médecin du travail indique les conditions et les modalités pour le travail adapté / autre travail.

Si le médecin du travail constate qu'il vous est définitivement impossible d'effectuer le travail convenu, il communique cette constatation également au médecin conseil de la mutualité.

Quelles sont vos possibilités de recours contre les constatations du médecin du travail ?

Recours contre la décision d'inaptitude

Vous pouvez introduire un recours contre la décision du médecin du travail **uniquement** si il a été constaté que vous êtes **définitivement inapte au travail convenu**.

Vous devez alors suivre la même procédure de recours que celle prévue dans le cadre d'un trajet de réintégration.

Comment ? En envoyant un courrier recommandé au médecin inspecteur social dans les 21 jours calendrier à compter du lendemain de la réception du formulaire. Dans ce cas, vous devez également informer votre employeur de ce recours par recommandé. L'inspecteur social se concerta alors avec le médecin du travail et votre médecin traitant et une décision est prise dans un délai de 42 jours calendrier à compter du lendemain du jour où le médecin inspecteur a reçu la demande de recours.

Possibilité de demander un examen des conditions/modalités de travail adapté

Si vous êtes définitivement inapte au travail convenu et que vous n'avez PAS demandé lors de l'examen que les conditions et modalités d'un travail autre ou adapté soient examinées, vous pouvez encore changer d'avis.

Comment ? Vous envoyez par recommandé au médecin du travail, une demande d'examen des conditions et modalités d'un travail adapté / autre travail en indiquant les motifs de cette demande. Cette demande doit également être transmise à l'employeur par recommandé. Cet envoi doit se faire dans un délai de sept jours calendrier après réception de la constatation.

Conséquences :

- Vous serez, si nécessaire, invité à un examen des conditions et modalités de travail adapté ou autre.
- Un formulaire de constatation de l'inaptitude définitive reprenant les conditions et modalités du travail adapté / autre travail sera transmis à l'employeur et au travailleur au plus tard 30 jours calendrier après la réception de la demande du travailleur.

Quelles sont les conséquences s'il a été constaté que vous n'êtes pas définitivement inapte au travail convenu ?

La procédure prend fin et la force majeure médicale ne peut pas être invoquée.

Une nouvelle procédure spécifique pour la constatation de l'inaptitude définitive ne pourra être lancée que lorsque vous aurez de nouveau été en incapacité de travail de manière ininterrompue pendant une période de 9 mois, à compter du jour suivant la réception de la constatation du médecin du travail. Vous pouvez éventuellement lancer un trajet de réintégration.

Que se passe-t-il s'il a été constaté que vous êtes définitivement inapte au travail convenu et que vous avez demandé à ce que soient examinées les possibilités de travail adapté / autre travail ?

Afin de déterminer les possibilités de travail adapté / autre travail, le médecin du travail peut :

- Moyennant votre accord, se concerter avec d'autres acteurs tels que :
 - o votre médecin traitant,
 - o des conseillers en prévention spécialisés dans d'autres domaines comme l'ergonomie, les aspects psychosociaux,...
 - o votre employeur, en vue de promouvoir la recherche de possibilités concrètes de travail adapté à votre état de santé,
 - o ...
- Examiner le poste de travail en vue d'éventuels aménagement ou demander à un conseiller en prévention plus spécialisé dans vos problèmes de santé.

Votre employeur doit suivre la procédure prévue dans le trajet de réintégration pour examiner si un travail autre ou adapté peut vous être proposé. Il se consulte avec vous et le médecin du travail afin d'examiner les possibilités concrètes. Il peut éventuellement se concerter avec d'autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration.

Au terme de la concertation, on constate :

- Soit un travail adapté / autre travail est possible. Un plan de réintégration doit être établi par l'employeur et vous être transmis pour accord..
- Soit il n'y a pas de possibilités de travail adapté / autre travail dans l'entreprise. L'employeur doit alors établir un rapport motivé et vous le remettre.

Quand votre employeur peut-il recourir à la force majeure médicale pour rompre votre contrat de travail ?

Pour pouvoir rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale, il faut que :

- Le médecin du travail ait confirmé l'inaptitude définitive à effectuer le travail convenu ;
- Vos possibilités de recours soient épuisées

ET :

- Vous n'avez pas demandé à examiner les possibilités de travail adapté / autre travail
OU
- Vous avez demandé à examiner les possibilités de travail adapté / autre travail mais votre employeur a justifié dans un rapport en quoi un travail autre ou adapté n'a pas pu être proposé
OU
- Vous avez demandé à examiner les possibilités de travail adapté / autre travail mais vous avez refusé le plan de réintégration proposé par l'employeur.

A charge de qui sont les frais liés à cette procédure ?

Les frais sont à charge de l'employeur, et ce peu importe qui a introduit la notification.

Coordonnées Coordinateurs/-trices de réintégration	
Codes postaux	Adresse e-mail
1000 à 1999 ET 3000 à 3499	ri-Brussel@securex.be
2000 à 2999 ET 3500 à 3999	ri-antwerpen@securex.be
4000 à 7699 ET 7800 à 7999	ri-wallonie@securex.be
7700 à 7799 ET 8000 à 8999	ri-kortrijk@securex.be
9000 à 9999	ri-gent@securex.be