



TETRALERT / LABOUR & SOCIAL SECURITY

FIN DE L'INSTRUMENTALISATION DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Le 14 septembre 2022, [un projet de loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail](#) a été déposé à la Chambre (ci-après « le Projet de loi »). Il introduit, notamment, un changement de paradigme majeur en matière de fin de contrat de travail pour force majeure médicale, en prévoyant une nouvelle procédure spécifique, nécessitant ainsi une modification de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après « la LCT »).

[L'arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail](#) (ci-après « l'Arrêté Royal »), qui met en œuvre la procédure spécifique prévue par le Projet de loi, a, quant à lui, déjà été publié le 20 septembre dernier, mais ne pourra entrer en vigueur que lorsque l'article 34 de la LCT aura été modifié. Il ne reste donc qu'à attendre l'adoption du Projet de loi.

Dans le [numéro 7 de notre Tetracademy](#), nous passons en revue les différents parcours de remise au travail d'une personne en incapacité de travail, parmi lesquels le « trajet de réintégration », visant à réintégrer les travailleurs malades de longue durée. C'est précisément ce trajet qui est profondément modifié par l'Arrêté Royal, en même temps que la mise en œuvre de la nouvelle procédure de rupture d'un contrat de travail pour force majeure médicale.

I. Pour rappel

En vertu de l'actuel article 34 de la LCT, le contrat de travail d'un travailleur définitivement inapte ne peut être résilié pour force majeure médicale qu'après avoir parcouru un trajet de réintégration, initié soit par le travailleur, soit par l'employeur ou encore par le médecin-conseil de la mutuelle.

Il se fait que la majorité des trajets initiés ne vise en réalité pas l'objectif premier de cette procédure, à savoir la réintégration effective du travailleur malade, mais la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

Le gouvernement a manifestement décidé de mettre fin à cette instrumentalisation du trajet de réintégration, afin que celui-ci puisse atteindre son objectif de réintégration.

C'est ainsi que, dès l'entrée en vigueur du Projet de loi, le trajet de réintégration et la procédure de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale seront dissociés l'un de l'autre.

FIN DE L'INSTRUMENTALISATION DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

II. Nouvelle procédure de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale

Le nouvel article 34 de la LCT introduira une procédure inédite spécifique de constat de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, laquelle ne pourra être mise en œuvre par l'employeur ou par le travailleur qu'après un minimum de 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue et pour autant qu'aucun trajet de réintégration ne soit en cours.

Le conseiller en prévention-médecin du travail (« CP-MT ») devra examiner si le travailleur est réellement et définitivement incapable d'effectuer le travail convenu. Dans l'affirmative, le travailleur disposera d'une possibilité de recours dans un délai de 21 jours calendrier. Alternativement, il aura la possibilité de demander au CP-MT d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou un autre travail au sein de l'entreprise. Dans la négative, la procédure spécifique prendra fin et ne pourra être réinitiée que lorsque le travailleur aura atteint une nouvelle période d'au moins 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue.

Il ne pourra être mis fin au contrat de travail du travailleur déclaré définitivement incapable d'effectuer le travail convenu par le CP-MT que dans les trois hypothèses suivantes : (i) lorsque le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, (ii) lorsque l'employeur établit via un rapport motivé l'impossibilité de réintégrer le travailleur dans un travail adapté ou un autre travail, ou encore (iii) lorsque le travailleur refuse le plan de réintégration proposé par l'employeur pour un travail adapté ou un autre travail.

Les modalités concrètes de la procédure spécifique seront intégrées dans le Code du bien-être au travail par l'Arrêté Royal.

III. Le nouveau trajet de réintégration

Le trajet de réintégration, tel que nous le connaissons aujourd'hui, subit également d'importantes modifications, entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2022. En voici les plus notables :

- ❖ Jusqu'à présent, le trajet de réintégration ne pouvait pas être initié en cas d'incapacité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, puisqu'il existe une autre procédure spécifique de remise au travail prévue par les législations en matière [d'accidents de travail](#) et de [maladies professionnelles](#), pouvant être engagée par l'assureur-loi ou par Fedris (voy. le [numéro 7 de notre Tetracademy](#)). Dorénavant, le trajet de réintégration n'est plus exclu en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, mais ne peut être démarré au plus tôt que lorsque l'incapacité temporaire résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle a pris fin ;
- ❖ Le trajet de réintégration peut dorénavant être initié par le travailleur ou par l'employeur après une période ininterrompue de 3 mois d'incapacité de travail du travailleur (ou en cas de remise d'un certificat d'incapacité définitive émanant du médecin traitant), mais plus par le médecin-conseil de la mutuelle, ce dernier disposant de la possibilité de commencer un Trajet Retour Au Travail, prévu par la [loi du 12 décembre 2021](#) (voy. [le numéro 7 de notre Tetracademy](#)) ;

FIN DE L'INSTRUMENTALISATION DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

- ❖ Le nombre de décisions que peut prendre le CP-MT à l'issue de l'évaluation de réintégration, passe de cinq à trois, et devront être plus précis :
 - DECISION A : Possibilité de reprendre, à terme, le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et d'effectuer entretemps un travail adapté ou un autre travail. Le CP-MT doit décrire les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail, ou encore le poste de travail, doivent répondre sur la base de l'état de santé actuel et le potentiel du travailleur ;
 - DECISION B : Inaptitude définitive à effectuer le travail convenu, mais possibilité d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. Ici aussi, le CP-MT doit décrire avec précision à quelles conditions et modalités devront répondre le travail adapté ou l'autre travail ou le poste de travail, tenant compte de l'état de santé actuel et du potentiel du travailleur ;
 - DECISION C : Impossibilité (temporaire) de procéder à une évaluation de réintégration pour des raisons médicales (ex. lorsqu'il n'est pas encore clair si l'incapacité est temporaire ou définitive ou si le travailleur doit encore subir un traitement). Dans ce cas, le trajet de réintégration prend fin et ne pourra être relancé qu'au plus tôt 3 mois après cette décision (sauf autre décision du CP-MT) ;
- ❖ Les obligations de l'employeur lors de l'examen des possibilités de réintégration et de l'élaboration d'un plan de réintégration sont renforcées : il doit tenir compte au maximum des recommandations du CP-MT, de la politique collective de réintégration de l'entreprise et, le cas échéant, du droit à l'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées ;
- ❖ Les délais prévus dans le cadre du trajet de réintégration sont désormais explicitement définis en jours calendrier, plutôt qu'en jours ouvrables. Certains délais sont rallongés, tel le délai d'appel de la décision B dans le chef du travailleur, qui passe à 21 jours calendrier (au lieu de 7), et le délai de réponse du travailleur au plan de réintégration proposé par l'employeur qui passe à 14 jours calendrier (au lieu de 5) ;
- ❖ Le trajet de réintégration prend fin dans les cinq hypothèses suivantes : 1) si le travailleur ne réserve aucune suite à l'invitation du CP-MT pour une évaluation de réintégration, à raison de 3 fois dans une période de 3 mois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation ; 2) en cas de décision C du CP-MT ; 3) en cas de rapport motivé de l'employeur attestant de l'impossibilité d'établir un plan de réintégration ; 4) en cas d'acceptation par le travailleur du plan de réintégration ; et enfin 5) en cas de refus par le travailleur du plan de réintégration. La mutuelle sera toujours tenue informée de la fin d'un trajet de réintégration et pourra le cas échéant entamer ou poursuivre un Trajet Retour au Travail.

Si l'instauration de ces nouveautés a le mérite d'apporter de la sécurité juridique et de viser une approche positive – en supprimant l'utilisation du trajet de réintégration pour mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité plutôt qu'à des fins de réintégration –, il reste que ces avancées ne seront véritablement rencontrées que lorsque l'article 34 de la LCT aura été modifié. Jusqu'à son entrée en vigueur, la situation semble en effet peu claire.

En vertu de l'actuel article 34 de la LCT, une rupture de contrat de travail pour force majeure n'est possible qu'à deux conditions : une incapacité définitive qui empêche le travailleur d'exécuter le travail convenu et un trajet de réintégration mené à son terme. Ce principe, articulé avec le trajet de réintégration tel que modifié au 1er octobre 2022, semble impliquer que, aujourd'hui, la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ne peut être constatée qu'en présence d'une décision B du CP-MT prise après le 1er octobre 2022, assortie soit d'un rapport motivé de l'employeur attestant de l'impossibilité d'établir un plan de réintégration, soit du refus du travailleur du plan de réintégration proposé par l'employeur.

Dès l'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la LCT, la situation devrait cependant se clarifier. La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ne pourra plus intervenir qu'en suivant la procédure spécifique qui y sera prévue et qui sera, en principe, totalement dissociée du (nouveau) trajet de réintégration.