



# FAQ

## FAQ concernant la réintégration

### Puis-je mettre fin au contrat de travail d'un collaborateur pour des raisons médicales ?

Lorsqu'un travailleur est déclaré en incapacité de travail définitive, sans possibilité d'effectuer un travail adapté, vous pouvez, en tant qu'employeur, mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Attention : vous devez tenir compte du délai de recours. Il est de 7 jours ouvrables à compter de la date à laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) fournit le formulaire d'évaluation de la réintégration au travailleur.

Si le CPMT décide en dehors du parcours de réintégration (en d'autres termes lors d'un examen médical spontané, d'un examen de reprise du travail,...) que le travailleur est définitivement en incapacité de travail, sans possibilité d'effectuer un travail adapté, vous pouvez mettre un terme pour raisons médicales au contrat de travail. Vous devez ici aussi respecter la concertation et/ou le délai de recours.

Si le CPMT est d'avis que votre travailleur est définitivement incapable de travailler, avec possibilité d'effectuer un travail adapté, un terme doit avoir été mis au parcours de réintégration avant que vous puissiez mettre un terme au contrat pour cause de force majeure médicale (nouvel article 34 de la loi relative aux contrats de travail). La procédure de réintégration est terminée lorsque 1° le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration que vous proposez en tant qu'employeur + 2° l'employeur estime qu'il est *techniquement et objectivement impossible, ou qu'il ne peut raisonnablement être exigé, pour des raisons fondées*, qu'un travail adapté soit offert dans l'entreprise (c'est-à-dire l'entité juridique).

### Puis-je mettre un terme au contrat de travail d'un collaborateur lorsqu'il a été déclaré en incapacité de travail ?

Oui, mais la maladie ou l'incapacité de travail ne peuvent constituer en elles-mêmes le motif du licenciement. La jurisprudence actuelle considère qu'en pareil cas, il s'agit d'un [licenciement manifestement déraisonnable](#) ou même d'une discrimination fondée sur un état de santé/handicap du travailleur, avec toutes les conséquences et sanctions que cela entraîne.

Il n'y a donc pas d'interdiction de licenciement à proprement parler pendant l'incapacité de travail, mais chaque licenciement doit être motivé conformément à la CCT 109. Le licenciement moyennant délai de préavis ou paiement d'une indemnité de licenciement est toujours possible. Le motif de licenciement pourrait, par exemple, être un problème au niveau du fonctionnement économique de l'entreprise.

## Quand un parcours de réintégration arrive-t-il à son terme ?

Un parcours de réintégration peut se terminer de trois manières :

1. le médecin du travail constate une **incapacité de travail définitive**,
  - A. **sans possibilité d'un travail adapté** dans l'entreprise. Vous devez respecter le délai de recours de 7 jours ouvrables, durant lequel le collaborateur peut former un recours contre la décision du CPMT. Ce n'est qu'ensuite que vous pouvez invoquer la force majeure médicale. Un rapport motivé n'est pas requis, étant donné qu'aucun travail adapté n'est recommandé ;
  - B. **avec possibilité d'un travail adapté**. En tant qu'employeur, vous devez tenir compte des recommandations du CPMT. Si vous offrez quand même un travail adapté, vous devez motiver votre décision de manière détaillée ;
2. le plan de réintégration **n'est pas signé par le collaborateur**. La force majeure médicale peut être invoquée au moment où l'employeur transmet le plan non signé au CPMT ;
3. vous n'avez **pas élaboré de plan de réintégration**. Il est « techniquement ou objectivement impossible » ou « raisonnablement impossible » de donner un travail adapté, en raison du contenu de la fonction, de la formation et des compétences du collaborateur. Il est capital de bien documenter la raison pour laquelle vous ne pouvez fournir un travail adapté. La force majeure médicale peut être invoquée à compter du jour où l'employeur transmet le rapport motivé au CPMT.

## Lorsque le médecin du travail recommande un travail adapté pour le collaborateur, puis-je refuser ?

Non, vous ne pouvez refuser sans plus. Si vous ne pouvez offrir un travail adapté, vous devez expliquer pourquoi dans le rapport motivé.

## Pourquoi cette documentation écrite est-elle si importante lors d'un licenciement ?

1. Un collaborateur peut s'adresser au tribunal du travail pour entamer une procédure pour licenciement manifestement déraisonnable ou pour invoquer une discrimination fondée sur l'état de santé ou un handicap. La motivation écrite constitue pour l'employeur la preuve nécessaire pour affirmer le contraire et échapper à une indemnité de licenciement supplémentaire.
2. Si vous ne motivez pas la raison pour laquelle vous ne fournissez pas un travail adapté, l'inspection sociale peut vous imposer des amendes administratives au motif que vous n'avez pas respecté le droit du travail en vigueur.

## Si un collaborateur reprend le travail à mi-temps, puis-je reprendre la capacité d'heures de travail restante dans un contrat de remplacement ?

Le contrat de travail du collaborateur qui reprend le travail à mi-temps n'est plus suspendu. Vous ne pouvez donc établir un contrat de remplacement sans plus pour les heures de travail restantes. Un contrat de remplacement ne peut être établi que lorsque quelqu'un est en congé de maladie à 100 %.

## Quid du statut du contrat de travail durant la mise en œuvre du plan de réintégration ?

Si une personne reprend le même travail ou un autre travail à temps partiel, par exemple, le contrat de travail n'est plus suspendu. Durant la mise en œuvre du plan de réintégration, la priorité est accordée au contrat de travail existant et tous les droits acquis sont donc conservés. Le droit du travail part du principe que si le collaborateur travaille à temps partiel, ce n'est pas par préférence ou par choix.

## Une personne revient après une maladie de longue durée et travaille dans une fonction d'un niveau inférieur. Quid du salaire dû ? Puis-je payer un salaire moindre ?

Non, ce n'est pas possible pendant la durée du plan de réintégration. Ce faisant, vous modifieriez, en tant qu'employeur, une composante essentielle du contrat de travail de votre collaborateur. Cela signifierait de facto une rupture unilatérale du contrat de travail.

Il est cependant possible de déroger de commun accord au contrat original grâce à une annexe. Il est, par exemple, possible de préciser dans cette annexe, en concertation avec le collaborateur, le volume de travail, l'horaire de travail et le salaire. Cette solution n'est pas obligatoire, mais Mensura recommande de négocier une annexe.

Une fois que le plan de réintégration est arrivé à son terme et que votre travailleur se voit définitivement attribuer une autre fonction, l'ancien contrat expire et un nouveau contrat (avec de nouvelles conditions de travail) doit être signé.

## Que se passe-t-il si le contrat de travail est interrompu durant la mise en œuvre du plan de réintégration ?

L'« ancien » contrat est à nouveau d'application. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base du salaire que le collaborateur percevait aux termes de l'ancien contrat. Dans ce cas, les annexes ajoutées de commun accord à l'ancien contrat, qui prévoyaient un salaire inférieur ou supérieur durant la mise en œuvre du plan de réintégration, ne sont **pas** prises en compte.

## Que se passe-t-il si un collaborateur est à nouveau malade durant l'exécution du plan de réintégration (pas d'accident de travail ou de maladie professionnelle) ?

Dans ce cas, un collaborateur peut compter sur une indemnité de la mutuelle. En tant qu'employeur, vous n'êtes pas tenu de payer un salaire garanti. Et ce, en dépit du fait que le travailleur concerné soit absent à cause d'une maladie autre ou pour une raison autre que la maladie ou la raison pour laquelle le parcours de réintégration a été initié.