

LE C4 POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE

À savoir



Il y a **force majeure médicale** lorsqu'une incapacité de travail **permanente** empêche **définitivement** le travailleur d'exécuter le travail convenu.

- Force majeure, selon la loi du 03.07.1978, art. 34 = événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties et non contrôlable par celles-ci.
- Travail convenu = la fonction et l'horaire effectifs du travailleur, qu'ils soient ou non mentionnés dans le contrat de travail écrit.

Le C4 pour force majeure médicale n'est **pas un licenciement**. Il convient mieux, en fait, de parler de rupture de contrat.

- La partie (l'employeur ou le travailleur) qui souhaite mettre fin au contrat de travail pour force majeure médicale doit invoquer la force majeure et pouvoir en apporter la preuve ;
- Depuis peu, cette constatation passe obligatoirement par une procédure de ré intégration préalable du travailleur concerné (voir fiche 7, Le plan de ré intégration).

Rôle du médecin généraliste

Si le but souhaité est, en accord avec le travailleur, d'obtenir un C4 pour force majeure médicale, le médecin généraliste **peut établir un certificat indiquant que son patient est définitivement inapte à la poursuite du travail convenu** (à prouver).

ATTENTION ! Rédiger une demande d'adaptation d'un poste de travail peut mener malencontreusement à un C4 pour force majeure médicale, si l'employeur est dans l'incapacité de procéder à cette adaptation. Il est donc important, pour éviter de porter préjudice au travailleur malade, que le médecin généraliste ait un contact préalable direct avec le médecin du travail pour s'informer des possibilités d'aménagement du poste de travail et décider en connaissance de cause.

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail doit **confirmer (ou infirmer) l'inaptitude définitive** du travailleur à son poste de travail.

Il faut obligatoirement que le travailleur suive un trajet de ré intégration selon la nouvelle réglementation (en vigueur depuis début 2017), et qu'un **formulaire d'évaluation de ré intégration (FER)** soit établi par le médecin du travail (voir fiche 7, Le plan de ré intégration).

Ce document (FER) ne suffit pas à rompre le contrat : il faut une notification écrite officielle par la partie invoquant la force majeure.

Rôle du médecin-conseil de la mutualité

Le médecin-conseil peut, en consultation, **donner au travailleur les informations sur le plan de ré intégration** et, si la personne est en catégorie 4 (une reprise temporaire ou permanente du travail semble possible par la proposition d'un travail adapté), **demander au médecin de travail d'initier un**

plan de réintégration. Ceci peut avoir pour conséquence malheureuse un C4 pour force majeure (voir fiche 7, Le plan de réintégration).

Rôle de l'employeur

L'employeur **peut procéder à la constatation de la force majeure médicale** et doit notifier officiellement par écrit la rupture du contrat. L'employeur ne doit pas payer d'indemnités de préavis en pareil cas, ni aucune autre prime.

Rôle du patient



Le travailleur peut **demander à son médecin traitant un certificat d'inaptitude définitive** pour son travail convenu si son état de santé le justifie, en connaissance de cause (cf. supra, Rôle du médecin généraliste).

Il peut également accomplir la même démarche directement chez le médecin du travail en gardant bien à l'esprit les conséquences que cette initiative peut avoir.

Autres intervenants (syndicat, expert, ...)

- Syndicat. Le travailleur peut se faire aider par son syndicat. Il faut noter que, parfois, c'est le syndicat qui suggère au travailleur de demander un C4 pour force majeure médicale, dans des situations complexes qui le justifient.
- Médecin agréé de l'ONEM. Un travailleur ayant reçu un C4 pour force majeure médicale a droit aux indemnités de chômage. Il peut néanmoins être convoqué par le médecin conseil de l'ONEM pour vérification.

À GARDER À L'ESPRIT



En cas de C4 pour force majeure médicale :



- le travailleur a **droit aux allocations de chômage, uniquement** (cf. infra), puisqu'il n'est pas responsable de la rupture de son contrat ;
- il n'y a pas de préavis et donc, **pas d'indemnités de préavis** ;
- **aucun reclassement** professionnel n'est prévu ;
- il ne touchera **pas de complément** de l'entreprise au régime du chômage **ou autres primes**.

Résumé des situations pouvant conduire à la constatation de la force majeure médicale

- Le médecin du travail prend une décision d'inaptitude définitive pour le travail convenu sans possibilité de réintégration si le travailleur n'a pas introduit de recours dans les 7 jours ouvrables après avoir reçu le formulaire d'évaluation de réintégration (FER)
- Le médecin du travail prend une décision d'inaptitude définitive pour le travail convenu avec possibilité de réintégration chez l'employeur si le travailleur n'a pas introduit de recours dans les 7 jours ouvrables après avoir reçu le FER et :
 - SOIT l'employeur justifie dans un rapport pourquoi il n'est pas en mesure d'établir un plan de réintégration ;
 - SOIT le travailleur n'accepte pas le plan de réintégration de son employeur et a mentionné les raisons de son refus.

Textes officiels

- loi du 3 juillet 1978, articles 32, 5° et 34 ;
- arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, section 6/1, plan de de réintégration.

Liens internet : voir fiche 7

Fiche élaborée en juillet 2017