

MALADIE DE LONGUE DURÉE : FAQ

1. Reprise progressive (aussi appelée “mi-temps médical”)	4
1.1. La reprise progressive, c’est quoi ?	4
1.2. Quand peut avoir lieu la reprise progressive ?	4
1.3. Comment se passe la procédure de reprise progressive ?	4
1.4. Quelles sont les conséquences d’une reprise progressive sur les revenus?	5
1.5. Quels sont les impacts d’une reprise progressive sur d’autres situations en droit ?	6
1.5.1. Impact de la reprise progressive sur les vacances annuelles	6
1.5.2. Impact de la reprise progressive sur les jours fériés	6
1.5.3. Impact de la reprise progressive sur le salaire garanti	6
1.5.4. Impact de la reprise progressive en cas de licenciement	7
2. Trajet de réintégration	8
2.1. Le trajet de réintégration, c’est quoi ?	8
2.2. Le potentiel d’emploi, c’est quoi ?	8
2.3. Qui peut enclencher le trajet de réintégration ?	9
2.4. Quand peut avoir lieu le trajet de réintégration ?	9
2.5. Comment enclencher le trajet de réintégration soi-même ?	9
2.6. Est-il possible de refuser un trajet de réintégration enclenché par l’employeur ?	10
2.7. Comment se passe le trajet de réintégration ?	10
2.8. Quelles sont les adaptations raisonnables du travail ?	12
2.9. Comment faire annuler une décision d’inaptitude définitive du médecin du travail ?	13
2.10. Que faire quand l’employeur ne collabore pas ?	13
2.11. Quels sont les impacts d’un trajet de réintégration ?	13
3. Trajet Retour au travail (RAT)	15
3.1. Le trajet retour au travail, c’est quoi ?	15
3.2. Qui peut enclencher le trajet retour au travail ?	15
3.3. Est-il possible de refuser un trajet retour au travail enclenché par la mutuelle ?	15
3.4. Quand peut avoir lieu le trajet retour au travail ?	16
3.5. Comment se passe le trajet retour au travail ?	16
4. Trajet de résiliation (Force majeure médicale – FMM)	18
4.1. Le trajet de résiliation, c’est quoi ?	18
4.2. Qui peut enclencher le trajet de résiliation ?	18
4.3. Quand peut avoir lieu le trajet de résiliation ?	18

4.4.	Comment enclencher le trajet de résiliation soi-même ?	18
4.5.	Pour quelle raison accepter un trajet de résiliation enclenché par l'employeur ?	19
4.6.	Est-il obligatoire de se rendre à une invitation du médecin du travail ?	19
4.7.	Comment se passe le trajet de résiliation ?	19
4.8.	Comment faire annuler une décision d'inaptitude définitive du médecin du travail ?.....	21
4.9.	Quand est-ce que le contrat peut-il être rompu pour force majeure médicale ?.....	21
4.10.	Comment le contrat de travail peut-il être rompu pour force majeure médicale ?.....	21
4.11.	Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il constate la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ?	22
4.12.	Quels sont les impacts d'une rupture pour force majeure médicale ?	22
4.12.1.	Impact sur le préavis ou l'indemnité de préavis	22
4.12.2.	Impact sur les indemnités de maladie	22
4.12.3.	Conséquences lorsque l'employeur a constaté la rupture du contrat de travail	22

Tableau synthétique et comparatif

Trajet	Objectif	Qui initie ?	Quand ?	Conditions	Conséquences
Reprise progressive (« mi-temps médical »)	Reprendre progressivement le travail (souvent à temps partiel)	Travailleur·euse	Après au moins 1 jour d'incapacité	• Autorisation mutuelle • Accord employeur	Salaire partiel payé par employeur + indemnité de la mutuelle OU Maintien en incapacité totale
Trajet de réintégration	Reprendre un travail adapté (p. ex. temps partiel) chez l'employeur actuel	Employeur OU Travailleur·euse	Trav. : min. 1 jour d'incapacité Empl. : min. 8 sem. d'incapacité	• Décision A ou B du médecin du travail • Plan de réintégration par l'employeur • Accord du/de la travailleur·euse	Reprise du travail adapté chez l'employeur OU Maintien en incapacité totale
Trajet retour au travail (RAT)	Reprendre un travail chez un autre employeur (éventuellement après une formation)	Mutuelle OU Travailleur·euse	Après au moins 3 mois d'incapacité	• Décision du médecin de la mutuelle • Rendez-vous avec le coordinateur RAT • Accord du/de la travailleur·euse	Réinsertion possible (formation, autre emploi) OU Maintien en incapacité totale
Force majeure médicale (FMM)	Rompre le contrat de travail	Employeur OU Travailleur·euse	Après au moins 6 mois d'incapacité	• Décision du médecin du travail • Absence ou échec d'un trajet de réintégration • Constat de rupture du contrat par l'employeur ou le/la travailleur·euse	Rupture du contrat sans préavis/indemnité OU Maintien en incapacité

1. Reprise progressive (aussi appelée “mi-temps médical”)

1.1. La reprise progressive, c’est quoi ?

La reprise progressive est la procédure qui permet à un·e travailleur·euse de retourner au travail de manière progressive. Cela peut se faire selon différentes manières :

- à temps partiel
- dans la fonction adaptée à l’état de santé : port de charges plus légères, ergonomie du bureau, autre environnement de travail, etc.
- dans une autre fonction

Dans l’immense majorité des cas, la reprise a lieu à temps partiel. C’est pour cela qu’on appelle communément cette procédure le « mi-temps médical » ou encore le « temps partiel médical ».

La reprise progressive est toujours **volontaire dans le chef du/de la travailleur·euse**.

1.2. Quand peut avoir lieu la reprise progressive ?

En principe, une reprise progressive du travail peut commencer **dès le deuxième jour de maladie**, mais il est préférable d’attendre la fin de la période de salaire garantie.

En effet, si la reprise progressive a lieu durant la période de salaire garanti, l’employeur n’est plus tenu au paiement du salaire garanti pour la partie du travail non prestée. La mutuelle interviendra seulement au terme de la période de salaire garanti pour la partie du travail non prestée.

1.3. Comment se passe la procédure de reprise progressive ?

Voici les étapes à suivre pour pouvoir reprendre le travail progressivement :

1.3.1. *Éventuellement, discuter avec le médecin traitant*

Le médecin traitant pourra aider à identifier si un retour progressif au travail est possible, compte tenu de l’état de santé du/de la travailleur·euse. Il pourra aussi donner son avis sur les possibilités de retour au travail : tâches, horaire, etc.

1.3.2. *De préférence, contacter le médecin du travail*

Le médecin du travail est disponible pour une visite pré-reprise du travail. Il s’agit d’une consultation informelle pour discuter de l’état de santé, obtenir des conseils et examiner d’éventuels aménagements pouvant permettre la reprise du travail dans de bonnes conditions : un horaire fixe, un temps partiel, un horaire flottant, des tâches adaptées, etc. La consultation s’effectue dans les 10 jours ouvrables de la demande. L’employeur n’en sera pas informé sans l’accord du/de la travailleur·euse.

Les coordonnées du médecin du travail sont indiquées dans le règlement de travail. Il est aussi possible de les trouver sur <https://www.seed-connect.be/fr/home>.

1.3.3. *Obtenir l’accord de l’employeur*

L’employeur n’est pas obligé d’accepter une demande de reprise progressive du travail, sauf s’il s’est engagé à les accepter, par exemple dans le cadre d’une politique collective de réintégration.

Si l’employeur refuse, il doit pouvoir justifier sa décision. Le/la travailleur·euse peut demander de recevoir une motivation écrite de la décision de l’employeur. Dans ce cas, l’exécution du contrat de

travail reste suspendue et le/la travailleur·euse demeure en incapacité de travail et bénéficie en principe des indemnités de sa mutuelle. Il est possible de lancer un [trajet de réintégration](#). Cette procédure, plus formelle, obligera l'employeur à prouver qu'il a sérieusement considéré les possibilités de retour au travail.

Si l'employeur accepte, il est très important de définir **par écrit** (via un avenant au contrat de travail) les modalités de la reprise progressive : le type de travail, les heures de travail, l'adaptation du poste de travail, le salaire, et surtout, la durée de la reprise progressive du travail (durée indéterminée ou déterminée (à convenir)).

En cas de reprise dans une autre fonction ou avec des tâches plus légères, l'employeur peut appliquer un salaire inférieur, mais uniquement si cela est explicitement convenu dans un avenant du contrat. En cas de reprise à temps partiel, le salaire sera proratisé en fonction du nouveau régime de travail.

1.3.4. Obtenir l'accord de la mutuelle

L'accord de la mutuelle est indispensable pour continuer à bénéficier des indemnités de maladie. La demande se fait au moyen d'un formulaire spécifique disponible auprès de la mutuelle. Elle doit être introduite au moins 1 jour ouvrable avant la reprise. Le retour au travail peut commencer le lendemain de l'introduction de la demande, même avant d'avoir obtenu la réponse de la mutuelle.

Le médecin-conseil de la mutuelle prend une décision dans les 30 jours ouvrables :

- S'il est d'accord, l'autorisation est valable pendant une période déterminée de maximum 2 ans. Le/la travailleur·euse doit prendre l'initiative, si nécessaire, de demander une prolongation ou une augmentation du nombre d'heures de reprise progressive du travail.
- S'il n'est pas d'accord, la décision s'applique à partir de la date de réception. Le/la travailleur·se doit arrêter de travailler mais ne sera pas sanctionné·e : il n'y aura pas de conséquence sur ses indemnités de maladie.

Plus d'infos : [Site web de l'INAMI](#) et [Brochure de l'INAMI](#)

1.4. Quelles sont les conséquences d'une reprise progressive sur les revenus?

Le/la travailleur·euse reçoit un revenu de l'employeur **et** de la mutuelle.

L'employeur paie en principe le salaire normal, en tenant compte d'une éventuelle réduction du temps de travail. S'il souhaite payer un salaire inférieur, par exemple en cas de travail adapté (autre fonction), ce salaire doit être clairement mentionné dans l'avenant temporaire au contrat de travail.

La mutuelle paie des indemnités de maladie pour la partie de travail non-prestée.

En cas de reprise du travail à maximum 20% , la totalité des indemnités est octroyée.

En cas de reprise à plus de 20%, le montant des indemnités est réduit au prorata, en fonction du nombre d'heures dépassant les 20%.

Exemple : Jeanne reprend un travail progressif à 50%, alors qu'elle travaillait auparavant à 100%. Les premiers 20% sont totalement cumulables. Les indemnités sont diminuées de 30% (50% reprise – 20 % cumulables). Jeanne recevra 70% de ses indemnités maladie (100% - 30%).

Plus d'infos : [Site web de l'INAMI](#) et [Brochure de l'INAMI](#)

1.5. Quels sont les impacts d'une reprise progressive sur d'autres situations en droit ?

1.5.1. Impact de la reprise progressive sur les vacances annuelles

Les **12 premiers mois** d'incapacité de travail (d'origine non professionnelle) sont assimilés à des jours de travail prestés pour le calcul des jours de vacances annuelles.

Exemple :

Jean est en incapacité de travail à partir du 1er janvier 2025. Le 1er septembre 2025, il reprend le travail à temps partiel dans un régime de 3 jours semaines. Les deux autres jours de la semaine sont non travaillés mais assimilés. L'assimilation à 100 % court du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. Pour l'année 2026, Jean aura droit à des vacances complètes, soit 20 jours.

Toutefois, comme en Belgique, le droit effectif aux vacances annuelles est limité à 4 semaines par année civile, Jean ne pourra pas effectivement exercer son droit à 20 jours de vacances. Pour ne pas dépasser la limite de 4 semaines par année, Jean ne pourra prendre que 12 jours de vacances : 4 (semaines) x 3 (jours effectivement prestés par semaine) = 12 jours. Cela signifie que Jean ne pourra effectivement prendre que 12 jours de vacances annuelles en 2026, sur les 20 jours auxquels il a normalement droit. Comme Jean n'a pas pu prendre tous ses jours de vacances, son employeur devra lui payer, au mois de décembre, un pécule de vacances de régularisation correspondant au salaire pour les 8 jours de vacances qu'il n'a pas pu prendre.

Après 12 mois, les jours d'incapacité de travail ne sont plus assimilés. Le droit aux jours de vacances annuelles se calculera sur base des jours de travail à temps partiel effectivement prestés au cours de l'année précédente.

Exemple :

Si Jean poursuit sa reprise partielle en 2026, ses vacances de 2027 seront calculées uniquement sur base des prestations effectives (c'est-à-dire 3 jours par semaine).

1.5.2. Impact de la reprise progressive sur les jours fériés

En cas d'horaire fixe, l'employeur doit de payer la rémunération du jour férié qui coïncide avec une journée qui aurait dû normalement être prestée dans le cadre de la reprise progressive.

Dans les autres cas, le jour férié est à charge de la mutuelle.

1.5.3. Impact de la reprise progressive sur le salaire garanti



Depuis le 1^{er} janvier 2026, lorsqu'un·e travailleur·euse retombe en incapacité de travail totale pendant une période de reprise progressive du travail, il/elle n'a plus droit à un salaire garanti pour les heures de travail. La mutuelle intervient à partir du 1^{er} jour de rechute pour la totalité de l'incapacité de travail.

En effet, le gouvernement Arizona (MR et Les Engagés) a décidé de supprimer la règle qui octroyait le droit au salaire garanti après 20 semaines de reprise progressive.

Il faut donc veiller à **contacter sa mutuelle**, qui interviendra pour couvrir la période d'incapacité de totale. Il n'est pas nécessaire de remettre un certificat médical à la mutuelle, il suffit de l'informer de l'arrêt (temporaire) du temps partiel médical.

1.5.4. Impact de la reprise progressive en cas de licenciement

En cas de licenciement moyennant **prestation d'un préavis**, le délai de préavis prend cours et s'écoule normalement durant la période de reprise progressive.

En cas de licenciement moyennant **indemnité compensatoire de préavis**, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération à laquelle le/la travailleur·euse aurait eu droit s'il n'y avait pas eu de reprise progressive.

2. Trajet de réintégration

2.1. Le trajet de réintégration, c'est quoi ?

Le trajet de réintégration est une procédure légale qui vise à explorer les possibilités pour qu'un·e travailleur·euse qui ne peut plus exécuter son travail convenu puisse être réintégré·e chez son employeur.

Lorsque la personne ne peut plus temporairement exercer son travail convenu, il faut chercher un travail adapté ou un autre travail en attendant de pouvoir reprendre le travail convenu.

Lorsque la personne ne peut plus définitivement exercer son travail convenu, il faut chercher une solution définitive, grâce à un travail adapté ou un autre travail.

En aucun cas, **le trajet de réintégration ne peut mener à une rupture du contrat de travail** pour [force majeure médicale](#).

2.2. Le potentiel d'emploi, c'est quoi ?



Depuis le 1^{er} janvier 2026, à cause du gouvernement Arizona (MR et Les Engagés), chaque employeur doit demander au conseiller en prévention-médecin du travail (ci-après « médecin du travail ») d'estimer le potentiel d'emploi de chaque travailleur·euse qui est incapacité de travail depuis **au moins 8 semaines**.

Le potentiel d'emploi est défini comme la capacité présumée d'un·e travailleur·euse en incapacité de travail à effectuer un travail adapté ou un autre travail, évaluée sur la base d'informations relatives à son état de santé et à ses possibilités, en vue du démarrage éventuel d'un trajet de réintégration par l'employeur.

Pour évaluer le potentiel d'emploi, le médecin du travail utilise une méthode standardisée (voir [ici](#) pour plus d'informations). À l'aide de cette méthode, le médecin du travail **analyse les informations dont il dispose sur l'état de santé et les possibilités du/de la travailleur·euse**. Il n'y a donc pas de convocation à un examen physique.

Si le médecin du travail l'estime nécessaire, il demande à son infirmier·ère de prendre contact avec le/la travailleur·euse pour remplir un questionnaire. La législation ne prévoit pas de sanction en cas de non-réponse à ce questionnaire.

Si un potentiel de travail est identifié, l'employeur **peut** demander au médecin du travail de démarrer un trajet de réintégration. Si l'employeur emploie plus de 19 personnes, il **doit** démarrer un trajet de réintégration au plus tard 6 mois après le début de l'incapacité.

2.3. Qui peut enclencher le trajet de réintégration ?

Un trajet de réintégration peut être entamé à la demande du/de la **travailleur·euse** ou de **l'employeur**.



Depuis le 1^{er} janvier 2026, à cause du gouvernement Arizona (MR et Les Engagés), **les employeurs qui occupent 20 personnes ou plus ont l'obligation** de démarrer un trajet de réintégration avant la fin du 6^{ème} mois de l'incapacité de travail, si le/la travailleur·euse a [un potentiel d'emploi](#).

La demande de trajet de réintégration est effectuée **auprès du médecin du travail**, qui est l'acteur clé du trajet de réintégration.

Le médecin du travail avertit l'employeur lorsqu'un trajet est démarré par le/la travailleur·euse. Lorsqu'il est démarré par l'employeur, le médecin du travail [convoque le/la travailleur·euse pour un examen](#), au moyen d'un courrier recommandé.

2.4. Quand peut avoir lieu le trajet de réintégration ?

Le/la **travailleur·euse** peut enclencher un trajet de réintégration **dès le deuxième jour** de son incapacité de travail.



Depuis le 1^{er} janvier 2026, à cause du gouvernement Arizona (MR et Les Engagés), **l'employeur** peut enclencher un trajet de réintégration dès le deuxième jour de l'incapacité, mais seulement si le/la travailleur·euse donne son accord. À défaut, il peut le faire à partir du moment où le médecin du travail a estimé qu'il y avait [un potentiel d'emploi](#) (au plus tôt après **8 semaines** d'incapacité de travail).

En cas de [reprise progressive](#) (« mi-temps médical »), le contrat de travail n'est plus considéré comme suspendu pour cause d'incapacité de travail. Par conséquent, il est impossible d'enclencher un trajet de réintégration.

2.5. Comment enclencher le trajet de réintégration soi-même ?

La personne qui souhaite enclencher un trajet de réintégration doit **contacter le médecin du travail** pour lui demander de lancer un trajet de réintégration. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

Les coordonnées du médecin du travail sont indiquées dans le règlement de travail. Elles se trouvent aussi sur <https://www.seed-connect.be/fr/home>.

Il est aussi possible de demander à son médecin traitant de lancer la procédure en son nom.

Avant de faire le choix de demander un trajet de réintégration, il est possible de demander une visite pré-reprise du travail auprès du médecin du travail. Cette procédure est moins lourde et plus rapide qu'un trajet de réintégration. La consultation s'effectue dans les 10 jours ouvrables de la demande. Il s'agit d'une consultation informelle pour discuter de l'état de santé, obtenir des conseils et examiner d'éventuels aménagements pouvant permettre la reprise du travail dans de bonnes conditions. L'employeur ne sera pas informé sans l'accord de la personne concernée. Cette procédure est intéressante pour une première approche de la reprise du travail.

2.6. Est-il possible de refuser un trajet de réintégration enclenché par l'employeur ?



Depuis le 1^{er} janvier 2026, à cause du gouvernement Arizona (MR et Les Engagés), les travailleur·euses ne peuvent plus refuser de se rendre à la convocation du médecin du travail dans le cadre du trajet de réintégration, sous peine de sanction.

Lorsque le trajet de réintégration est enclenché par l'employeur, le médecin du travail convoque **par recommandé** le/la travailleur·euse pour un examen de réintégration.

Si la personne n'accepte pas l'invitation, le médecin du travail l'invite à nouveau après 14 jours.

Si le/la travailleur·euse ne réagit toujours pas à cette seconde invitation, la mutuelle est avertie et à moins d'invoquer une justification valable aux absences, l'octroi de **indemnités de maladie est suspendu**. Cette suspension court à partir de la date de l'invitation manquée et n'est levée qu'une fois que le/la travailleur·euse a pris contact avec le médecin-conseil de la mutuelle.

Comme la réglementation ne définit pas ce qu'il faut entendre par « justification valable », il appartiendra à la mutuelle de décider si la justification avancée par le/la travailleur·euse est valable ou pas.

2.7. Comment se passe le trajet de réintégration ?

Le trajet de réintégration, après qu'il ait été enclenché par l'employeur ou le/la travailleur·euse, se déroule en 6 étapes.

2.7.1. Invitation du/de la travailleur·euse par le médecin du travail

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le/la travailleur·euse, aussi vite que possible après la demande de lancement du trajet de réintégration.



Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'invitation du médecin du travail doit se faire **par courrier recommandé**.

Si la personne n'accepte pas l'invitation, le médecin du travail l'invite à nouveau après minimum 14 jours.



Depuis le 1^{er} janvier 2026, à cause du gouvernement Arizona (MR et Les Engagés), si le/la travailleur·euse ne réagit toujours pas à cette seconde invitation, le médecin-conseil de la mutuelle est averti. Dans ce cas, à moins d'invoquer une justification valable aux absences, l'octroi de **indemnités de maladie est suspendu**. Cette suspension court à partir de la date de l'invitation manquée et n'est levée qu'une fois que le/la travailleur·euse a pris contact avec le médecin-conseil de la mutuelle.

Comme la réglementation ne définit pas ce qu'il faut entendre par « justification valable », il appartiendra à la mutuelle de décider si la justification avancée par le/la travailleur·euse est valable ou pas.

2.7.2. Examen du/de la travailleur·euse par le médecin du travail

Le médecin du travail examine le/la travailleur·euse, se concerte avec lui/elle et évalue comment il/elle envisage une éventuelle réintégration.

L'objectif est d'examiner si la personne pourra ou non reprendre le travail convenu à terme et d'examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail sur base de l'état de santé et du potentiel.

2.7.3. *Éventuellement, consultation d'autres acteurs ou examen du poste de travail par le médecin du travail*

Le médecin du travail peut consulter d'autres acteurs susceptibles de contribuer à la réussite de la réintégration : médecin traitant, médecin-conseil de la mutuelle, conseiller en prévention aspects psychosociaux, conseiller en prévention ergonomique, etc.

Le/la travailleur·euse doit donner son accord au médecin du travail pour que cette consultation puisse avoir lieu. Par conséquent, **le médecin du travail ne peut pas prendre contact avec le médecin traitant sans l'accord du/de la travailleur·euse**. Cet accord doit être donné par écrit et vaut pour une durée indéterminée, même s'il est possible de retirer son consentement à tout moment.

Le médecin du travail peut également décider d'examiner le poste de travail.

2.7.4. *Décision du médecin du travail*

Sur base de l'examen de la personne et, le cas échéant, de son poste de travail, et éventuellement de la concertation avec les autres acteurs concernés, le médecin du travail effectue l'évaluation de réintégration.

À cette occasion, la médecin du travail doit prendre l'une des 3 décisions suivantes :

- Décision A : le/la travailleur·euse pourra un jour reprendre le travail convenu et peut entretemps effectuer un travail adapté
- Décision B : le/la travailleur·euse est définitivement inapte pour le travail convenu mais peut effectuer un travail adapté
- Décision C : il n'est pas possible de procéder à une évaluation de réintégration (p. ex. parce que la personne doit encore subir un traitement ou doit se rétablir)

En cas de décision A ou B, le médecin du travail décrit les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail, et éventuellement le poste de travail, doi(ven)t répondre.

En cas de décision B (inaptitude définitive), le médecin du travail inclut également la justification médicale de cette décision.

En cas de désaccord avec la décision B du médecin du travail (inaptitude définitive), il est possible d'introduire un [recours contre cette décision](#).

Le médecin du travail transmet l'évaluation de réintégration à l'employeur et au/à la travailleur·euse, dans un délai maximum de 49 jours calendrier après la réception de la demande de lancement du trajet de réintégration.

2.7.5. *Établissement d'un plan de réintégration par l'employeur*

En cas de décision A ou B, l'employeur doit, sur la base des recommandations du médecin du travail, examiner sérieusement les possibilités concrètes de travail adapté, d'autre travail, ou d'adaptations du poste de travail.

Cet examen doit se faire en **concertation le/la travailleur·euse**. À cette occasion, il est possible de se faire assister par un·e représentant·e du personnel au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), ou à défaut de CPPT, par un·e représentant·e syndical·e de son choix.

A l'issue de l'examen et de la concertation, il y a deux possibilités:

- il y a un travail adapté ou un autre travail qui correspond à l'évaluation de réintégration du médecin du travail : l'employeur doit remettre un plan de réintégration
- il n'y a pas de possibilités de travail adapté ou d'autre travail dans l'entreprise : l'employeur doit justifier dans un rapport pourquoi un plan de réintégration n'est pas établi. Le rapport doit justifier pourquoi l'employeur estime qu'il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dument justifiés. Le rapport motivé ne peut pas être établi sans qu'une concertation réelle n'ait eu lieu avec la personne concernée.

L'employeur doit établir le plan de réintégration ou le rapport motivé et le remettre au/à la travailleur·euse et au médecin du travail dans un délai qui diffère selon qu'il s'agit d'une inaptitude temporaire ou définitive.

S'il s'agit d'une inaptitude temporaire au travail convenu (décision A) : l'employeur dispose de 63 jours calendrier maximum pour l'examen, la concertation, et l'élaboration d'un plan de réintégration ou d'un rapport motivé.

S'il s'agit d'une inaptitude définitive au travail convenu (décision B) : l'employeur dispose de 6 mois maximum pour l'examen, la concertation, et l'élaboration d'un plan de réintégration ou d'un rapport motivé.

2.7.6. Acceptation du plan de réintégration par le/la travailleur·euse

Si l'employeur a remis un plan de réintégration, le/la travailleur·euse a 14 jours calendriers pour examiner le plan et marquer ou non son accord, et le remettre à l'employeur.

En cas d'accord, la plan est signé pour accord.

En cas de désaccord, le/la travailleur·euse doit mentionner les motifs de son refus. **Aucune sanction** ne peut être infligée à la personne qui refuse le plan de réintégration proposé par l'employeur, tant que les raisons de ce refus sont motivées.

En cas d'absence de réponse dans le délai imparti, l'employeur doit reprendre contact avec la personne et l'inciter à renvoyer le plan de réintégration, refusé ou accepté. À défaut de réaction, cela est considéré comme un refus du plan de réintégration.

Si la plan de réintégration a été acceptée, il peut être mis en œuvre.

2.8. Quelles sont les adaptations raisonnables du travail ?

Les adaptations possibles sont multiples selon le cas d'espèce. Par exemple :

- Réduction du temps de travail
- Adaptation des horaires de travail : mise en place d'un horaire flottant, introduction de périodes de repos plus fréquentes ou adaptées, échelonnement progressif des heures de travail pour une réintégration progressive, etc.
- Modification du poste ou des tâches : réaménagement des tâches ou réduction temporaire de la charge de travail, suppression des tâches physiques ou stressantes, proposition d'un autre poste de travail compatible avec les capacités, etc.
- Modification ergonomique du poste de travail : ajustement de la hauteur du bureau, chaise ergonomique, éclairage spécifique, etc.
- Fourniture d'outils ou d'équipements adaptés : logiciels spécifiques, appareils d'aide auditive ou visuelle, etc.
- Aménagement des locaux : rampes d'accès, ascenseurs, etc.

- Formation et accompagnement : organisation de formations pour permettre d'acquérir de nouvelles compétences adaptées à ses capacités, etc.

2.9. Comment faire annuler une décision d'incapacité définitive du médecin du travail ?

Le/la travailleur·euse peut introduire un recours contre la décision d'incapacité définitive (décision B).

Le recours doit être adressé **dans les 21 jours** qui suivent la réception de la décision, **par lettre recommandée** adressée au médecin inspecteur social compétent de la [Direction générale Contrôle du bien-être au travail](#) (selon le lieu d'occupation) **et** à l'employeur. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

Le médecin-inspecteur convoque la personne concernée, son médecin traitant et le médecin du travail qui a rendu la décision. Les trois médecins se concertent et prennent une décision à la majorité des voix dans un délai de 42 jours calendrier à partir de la réception du recours.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement du/de la travailleur·euse.

La décision est communiquée à l'employeur et au/à la travailleur·euse par recommandé.

2.10. Que faire quand l'employeur ne collabore pas ?

L'employeur a l'obligation de mettre en place une politique de réintégration pour les travailleur·euses en incapacité de travail.

Si un manque de collaboration ou un refus de respecter cette obligation se présente, plusieurs démarches sont possibles :

- La personne peut s'adresser à la délégation syndicale (DS) ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), s'il en existe un dans l'entreprise. Ces instances peuvent intervenir pour rappeler à l'employeur ses obligations et défendre ses droits.
- À défaut de représentation syndicale ou si la situation ne s'améliore pas, la personne peut adresser une mise en demeure à l'employeur, afin de l'obliger formellement à respecter la réglementation. Cette mise en demeure peut mentionner qu'en cas de non-respect, une procédure en justice ou une plainte auprès de l'inspection sociale pourra être envisagée.

2.11. Quels sont les impacts d'un trajet de réintégration ?

Si le plan de réintégration a été accepté, il est mis en œuvre par l'employeur. Le médecin du travail suit l'exécution du plan de réintégration régulièrement, en concertation avec l'employeur et le/la travailleur·euse.

À tout moment, il est possible de demander une consultation spontanée auprès du médecin du travail si le/la travailleur·euse estime que les mesures contenues dans le plan de réintégration ne sont plus adaptées à son état de santé, par ex. à la suite d'une amélioration de son état de santé ou à la suite d'une détérioration de celui-ci.

Dans tous les autres cas (absence du/de la travailleur·euse aux convocations du médecin du travail, décision C du médecin du travail, rapport motivé de l'employeur, refus du plan de réintégration par le/la travailleur·euse), **le trajet de réintégration prend fin** sans que la réintégration n'ait pu avoir lieu. Cela signifie que la personne reste en incapacité de travail et continue de percevoir des

indemnités de maladie (sauf en cas de [sanction pour absence aux convocations](#) du médecin du travail). Le médecin-conseil, qui est informé de l'échec du trajet de réintégration, peut toutefois décider de réévaluer l'incapacité de travail ou de lancer un [trajet retour au travail](#).

Par ailleurs, un nouveau trajet de réintégration peut être lancé par l'employeur ou le/la travailleur·euse. Toutefois, lorsque le précédent trajet de réintégration avait pris fin suite à une décision C du médecin du travail, un délai d'attente de 3 mois doit être respecté avant de pouvoir relancer un nouveau trajet de réintégration.

3. Trajet Retour au travail (RAT)

3.1. Le trajet retour au travail, c'est quoi ?

Le trajet de retour au travail est un parcours volontaire dans lequel un coordinateur de retour au travail de la mutuelle soutient une personne malade et l'aide à rechercher des conseils appropriés pour son retour au travail.

Ce trajet a été pensé principalement pour accompagner les personnes malades qui ne sont pas liées par un contrat de travail, même s'il s'applique également aux travailleur·euses avec emploi qui sont en incapacité de travail. Pour cette catégorie de malades, l'objectif est de les orienter vers un **retour au travail chez un nouvel employeur**.

3.2. Qui peut enclencher le trajet retour au travail ?

Le trajet retour au travail peut être entamé à la demande du/de la **travailleur·euse** ou du **médecin-conseil de la mutuelle**.

3.3. Est-il possible de refuser un trajet retour au travail enclenché par la mutuelle ?

Le trajet retour au travail présuppose l'accomplissement de deux formalités : le remplissage d'un [questionnaire d'autoévaluation](#) et la présence au [rendez-vous chez le coordinateur retour au travail](#).

Ces **deux formalités sont obligatoires**, sous peine de sanction financière.



Depuis le 1^{er} janvier, les sanctions ont été renforcées par l'Arizona (MR et Les Engagés).

En cas de non-remplissage du [questionnaire d'autoévaluation](#) dans le délai de 2 semaines, le coordinateur retour au travail contacte le titulaire en incapacité de travail et lui propose l'accompagnement nécessaire pour le remplir. Si le questionnaire n'est toujours pas complété et envoyé à la mutuelle, le/la travailleur·euse est convoqué·e par le médecin-conseil pour un contact physique. En cas d'absence sans justification valable, le titulaire reçoit un envoi recommandé fixant, dans un délai d'un mois à dater de la date initiale planifiée, une nouvelle date pour ce contact physique. Si le titulaire est absent une seconde fois sans justification valable, **l'octroi des indemnités sera suspendu** à partir de la date fixée pour ce contact jusqu'à la date à laquelle le titulaire contacte le médecin-conseil en vue de fixer une nouvelle date.

En cas d'absence sans justification valable au [rendez-vous chez le coordinateur retour au travail](#), le titulaire reçoit un envoi recommandé fixant, dans un délai d'un mois à dater de la date initiale planifiée, une nouvelle date de rendez-vous. Si le titulaire est effectivement absent une seconde fois sans justification valable, le montant des **indemnités est réduit de 10 %** à partir de la date fixée pour le rendez-vous jusqu'à la date à laquelle le titulaire contacte le coordinateur retour au travail en vue de fixer une nouvelle date.

Comme la réglementation ne définit pas ce qu'il faut entendre par « justification valable », il appartiendra à la mutuelle de décider si la justification avancée par le/la travailleur·euse est valable ou pas.

Pour autant que ces deux impératifs sont remplis, il n'y a aucune autre obligation. Il n'est nullement obligatoire d'accepter les propositions du coordinateur retour au travail.

3.4. Quand peut avoir lieu le trajet retour au travail ?

Voici les balises temporelles du trajet retour au travail initié par le médecin-conseil de la mutuelle :

- Après 10 semaines de maladie : envoi d'un questionnaire au/à la malade.
- Dans le courant du 4^{ème} mois de l'incapacité : classement du/de la malade par le médecin-conseil parmi 4 catégories
- Au plus tard au cours du 6^{ème} mois d'incapacité : convocation du/de la malade classé-e en catégorie 4 chez le coordinateur retour au travail

3.5. Comment se passe le trajet retour au travail ?

3.5.1. Questionnaire d'autoévaluation

10 semaines après le début de l'incapacité de travail, le médecin-conseil de la mutualité envoie un questionnaire à chaque personne malade, sauf s'il ne le juge pas opportun pour des raisons médicales ou parce qu'un [trajet de réintégration](#) a déjà été entamé auprès du médecin du travail. Ce questionnaire est envoyé par courrier ou par e-mail.

La personne malade dispose d'un délai de 2 semaines à compter de la réception du questionnaire, pour le renvoyer, par courrier ou par e-mail. À défaut, elle est contactée par le coordinateur retour au travail qui lui propose l'accompagnement nécessaire pour le remplir. Si, malgré cela, le questionnaire n'est toujours pas complété et envoyé à la mutuelle, le/la travailleur·euse est convoqué·e par le médecin-conseil pour un contact physique. En cas d'absence sans justification valable, le titulaire reçoit un envoi recommandé fixant, dans un délai d'un mois à dater de la date initiale planifiée, une nouvelle date pour ce contact physique.



Si le titulaire est absent une seconde fois sans justification valable, **l'octroi des indemnités sera suspendu** à partir de la date fixée pour ce contact jusqu'à la date à laquelle le titulaire contacte le médecin-conseil en vue de fixer une nouvelle date pour un contact physique.

Comme la réglementation ne définit pas ce qu'il faut entendre par « justification valable », il appartiendra à la mutuelle de décider si la justification avancée par le/la travailleur·euse est valable ou pas.

3.5.2. Évaluation des capacités restantes par le médecin-conseil

Dans le courant du 4^{ème} mois de l'incapacité de travail, le médecin-conseil effectue, sur la base du dossier médical et du questionnaire complété, une première évaluation des capacités restantes du/de la malade.

Sur la base de cette évaluation des capacités restantes, la personne malade est classée dans l'une de quatre catégories.

Si le médecin-conseil classe la personne dans la catégorie 4, il la renvoie vers le coordinateur retour au travail en vue d'un premier moment de contact.

3.5.3. Rendez-vous avec le coordinateur retour au travail

Le coordinateur retour au travail convoque le/la malade classé-e en catégorie 4 pour un premier moment de contact, qui doit être organisé dans un délai d'un mois à compter du renvoi par le médecin-conseil.

La personne malade doit se présenter à ce rendez-vous. En cas d'absence sans justification valable, le titulaire reçoit un envoi recommandé fixant, dans un délai d'un mois à dater de la date initiale planifiée, une nouvelle date de rendez-vous.



Si le titulaire est effectivement absent une seconde fois sans justification valable, le montant des **indemnités est réduit de 10 %** à partir de la date fixée pour le rendez-vous jusqu'à la date à laquelle le titulaire contacte le coordinateur retour au travail en vue de fixer une nouvelle date pour un premier rendez-vous.

Comme la réglementation ne définit pas ce qu'il faut entendre par « justification valable », il appartiendra à la mutuelle de décider si la justification avancée par le/la travailleur·euse est valable ou pas.

Lorsque le/la malade est lié·e par un contrat de travail, trois situations peuvent se présenter :

- Soit la personne ne souhaite pas entamer de processus de réintégration : dans ce cas, il lui est conseillé d'expliquer qu'elle ne se sent pas capable de reprendre le travail pour l'instant, mais qu'avec des meilleures conditions de travail et plus de temps pour guérir, elle pourra à terme reprendre son travail.
- Soit la personne souhaite entamer un processus de réintégration chez l'employeur actuel : dans ce cas, elle est renvoyée vers le médecin du travail pour un [trajet de réintégration](#) ou une [visite de pré-reprise au travail en vue d'une reprise progressive](#).
- Soit la personne souhaite reprendre un travail ailleurs que chez son employeur actuel : dans ce cas, un plan de réinsertion en vue de suivre une formation et/ou se réintégrer chez un autre employeur est élaboré.

4. Trajet de résiliation (Force majeure médicale – FMM)

4.1. Le trajet de résiliation, c'est quoi ?

Le trajet de résiliation est la procédure légale qui doit obligatoirement être suivie avant qu'un **contrat de travail ne puisse être rompu** pour force majeure médicale. Il s'agit d'une rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis !

La force majeure médicale peut mettre fin au contrat de travail lorsqu'un-e travailleur·euse n'est définitivement plus apte à exécuter le travail tel que convenu dans le contrat de travail.

4.2. Qui peut enclencher le trajet de résiliation ?

Un trajet de résiliation peut être entamé à la demande du/de la **travailleur·euse** ou de l'**employeur**.

Cette demande est effectuée auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (ci-après « médecin du travail »).

4.3. Quand peut avoir lieu le trajet de résiliation ?



Depuis le 1^{er} janvier 2026, à cause du gouvernement Arizona (MR et Les Engagés), le trajet de résiliation peut être enclenché quand le/la travailleur·euse a été en incapacité de travail **depuis au moins 6 mois** ininterrompus, **et pour autant qu'aucun trajet de réintégration ne soit en cours**.

Cette période de 6 mois est interrompue en cas de reprise effective du travail, sauf si une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 premiers jours de cette reprise du travail.

Exemple : Samia tombe malade pendant 2 mois, avant d'être en congé de maternité pendant 3 mois. Comme il n'y a pas eu de reprise effective du travail entre l'incapacité de travail et le congé de maternité, le délai de 6 mois n'est pas interrompu et continue de courir.

En cas de reprise progressive (« mi-temps médical »), le contrat de travail n'est plus considéré comme suspendu pour cause d'incapacité de travail. Par conséquent, il est impossible d'enclencher un trajet de résiliation.

4.4. Comment enclencher le trajet de résiliation soi-même ?

La personne qui souhaite enclencher un trajet de résiliation doit contacter le médecin du travail pour lui demander de lancer un trajet de résiliation. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses affilié·es. Ce courrier doit être envoyé par **recommandé**.

Les coordonnées du médecin du travail sont indiquées dans le règlement de travail. Il est aussi possible de les trouver sur <https://www.seed-connect.be/fr/home>.

Il faut également informer l'employeur du lancement de la procédure de résiliation auprès du médecin du travail **par courrier recommandé**. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses affilié·es.

4.5. Pour quelle raison accepter un trajet de résiliation enclenché par l'employeur ?

Lorsque le trajet de résiliation est enclenché par l'employeur, son objectif est clair : il souhaite se débarrasser gratuitement de son/sa travailleur·euse malade.

En effet, s'il souhaitait réintégrer la personne dans l'entreprise, il se serait tourné vers le [trajet de réintégration](#).

S'il avait voulu licencier proprement, il aurait remis un préavis ou payé une indemnité compensatoire de préavis.

C'est pourquoi il est fortement conseillé à une personne qui reçoit une convocation du médecin du travail parce que l'employeur a entamé un trajet de résiliation de contacter son équipe syndicale, s'il en existe une au sein de l'entreprise, ou le [secrétariat de son syndicat](#).

4.6. Est-il obligatoire de se rendre à une invitation du médecin du travail ?

Le/la travailleur·euse **n'est pas obligé·e** de se rendre à l'examen du médecin du travail dans le cadre d'une procédure de résiliation. En effet, la réglementation n'impose pas aux travailleur·euses d'accepter l'invitation du médecin du travail, ni même de collaborer à la réussite du trajet de résiliation.

En cas d'absence, le médecin du travail envoie une nouvelle convocation après minimum 14 jours. Après une troisième invitation restée sans effet, la procédure de résiliation s'arrête, sans conséquence pour le/la travailleur·euse.

Toutefois, pour éviter de compliquer les rapports entre les parties ou pour éviter qu'il soit reproché d'être de mauvaise foi, il est conseillé d'informer le médecin du travail qu'on n'est pas en capacité de se présenter à l'examen, éventuellement avec un certificat médical à l'appui. Dans ce même courrier, il est conseillé de préciser que la volonté est bien, à terme, de reprendre le travail convenu. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

4.7. Comment se passe le trajet de résiliation ?

Le trajet de résiliation se déroule en 4 étapes.

4.7.1. Invitation du/de la travailleur·euse par le médecin du travail

Lorsque le médecin du travail reçoit la demande de lancement du trajet de résiliation, il invite le/la travailleur·euse à un examen. Dans cette invitation, il précise le droit de la personne concernée d'être assisté par un·e représentant·e syndical·e de l'entreprise pendant la procédure.

En cas d'absence à l'invitation, le médecin du travail envoie une nouvelle convocation après minimum 14 jours. Après une troisième invitation restée sans effet, la procédure de résiliation s'arrête, [sans conséquence pour le/la travailleur·euse](#).

4.7.2. Examen du/de la travailleur·euse par le médecin du travail

L'examen du/de la travailleur·euse peut avoir lieu au plus tôt 10 jours calendrier après la demande de lancement du trajet de résiliation auprès du médecin du travail.

Les frais de déplacement du/de la travailleur·euse sont à charge de l'employeur.

L'objectif est d'examiner si la personne est définitivement inapte à effectuer le travail convenu.

En outre, lors de l'examen, le/la travailleur·euse doit indiquer par écrit s'il/elle souhaite que le médecin du travail examine également les conditions et modalités auxquelles un autre travail ou un travail adapté devrait répondre pour être compatible avec son état de santé actuel et son potentiel.

4.7.3. Éventuellement, consultation d'autres acteurs ou examen du poste de travail par le médecin du travail

Afin de déterminer s'il existe ou non une inaptitude définitive à exercer le travail convenu, le médecin du travail peut, avec l'accord de la personne concernée, consulter le médecin traitant, le médecin spécialiste et/ou le médecin-conseil de la mutuelle.

Par conséquent, **le médecin du travail ne peut pas prendre contact avec le médecin traitant sans l'accord du/de la travailleur·euse**. Cet accord doit être donné par écrit et vaut pour une durée indéterminée, même s'il est possible de retirer son consentement à tout moment.

Si nécessaire, le médecin du travail peut également examiner le poste de travail.

4.7.4. Décision du médecin du travail

Sur la base de l'examen de la personne concernée, et éventuellement du poste de travail, et de la concertation avec les autres acteurs, le médecin du travail prend l'une des 3 décisions suivantes :

- **Le/la travailleur·euse n'est pas définitivement inapte à effectuer le travail convenu**
Dans ce cas, la procédure prend fin sans suite : aucune force majeure médicale ne peut être invoquée. Un nouveau trajet de résiliation ne pourra être entamé que lorsque le/la travailleur·euse aura de nouveau été en incapacité de travail de manière ininterrompue pendant une période de 6 mois, à compter du jour suivant la réception de la constatation du médecin du travail.
- **Le/la travailleur·euse est définitivement inapte à effectuer le travail convenu et a demandé d'examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail**
En cas de désaccord avec la décision d'inaptitude définitive, il est possible d'introduire un [recours contre cette décision](#).

Quoiqu'il en soit, le médecin du travail indique les conditions et modalités pour un travail autre ou adapté sur le formulaire de constatation de l'inaptitude définitive. L'employeur devra normalement [établir un plan de réintégration](#) dans un délai de 6 mois.

En conséquence de cette décision d'inaptitude définitive, [le contrat de travail peut éventuellement être rompu](#).

- **Le/la travailleur·euse est définitivement inapte à effectuer le travail convenu et n'a pas demandé d'examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail**
En cas de désaccord avec la décision d'inaptitude définitive, il est possible d'introduire un [recours contre cette décision](#).

Par ailleurs, si la personne n'avait pas demandé que les conditions et modalités d'un travail autre ou adapté soient examinées, elle peut encore changer d'avis : elle dispose d'un délai de 7 jours calendrier après réception de la constatation pour demander au médecin du travail que ces conditions et modalités soient examinées. Elle informe le médecin du travail et l'employeur de sa demande (supplémentaire) par un courrier recommandé, en indiquant les motifs de la demande. Le médecin du travail invite le/la travailleur·euse, si nécessaire, à un [examen](#) et prend les [mesures nécessaires](#) éventuelles. Au plus tard 30 jours calendrier après

la réception de la demande, le médecin du travail fournit à l'employeur et au/à la travailleur·euse les conditions et modalités du travail adapté ou de l'autre travail. L'employeur doit alors normalement [établir un plan de réintégration](#) dans un délai de 6 mois.

En conséquence de cette décision d'inaptitude définitive, [le contrat de travail peut éventuellement être rompu](#).

Le médecin du travail remet sa décision à l'employeur et au/à la travailleur·euse par courrier recommandé, au plus tard 3 mois après avoir reçu la demande de lancement du trajet de résiliation.

4.8. Comment faire annuler une décision d'inaptitude définitive du médecin du travail ?

Le/la travailleur·euse peut introduire un recours contre la décision d'inaptitude définitive.

Le recours doit être adressé **dans les 21 jours** qui suivent la réception de la décision, par lettre recommandée adressée au médecin inspecteur social compétent de la [Direction générale Contrôle du bien-être au travail](#) (selon le lieu d'occupation) **et** à l'employeur. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

Le médecin-inspecteur convoque la personne concernée, son médecin traitant et le médecin du travail qui a rendu la décision. Les trois médecins se concertent et prennent une décision à la majorité des voix dans un délai de 42 jours calendrier à partir de la réception du recours.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement du/de la travailleur·euse.

La décision est communiquée à l'employeur et au/à la travailleur·euse par recommandé.

4.9. Quand est-ce que le contrat peut-il être rompu pour force majeure médicale ?

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

1. Le médecin du travail ait rendu une décision d'inaptitude définitive (contre laquelle la possibilité de recours est épuisée)
2. ET que :
 - SOIT le/la travailleur·euse n'a pas demandé d'examiner les possibilités de travail autre ou adapté
 - SOIT le/la travailleur·euse a demandé d'examiner les possibilités de travail autre ou adapté mais l'employeur a justifié dans un rapport en quoi cela n'a pas pu être proposé, et a remis ce rapport au/à la travailleur·euse et au médecin du travail
 - SOIT le/la travailleur·euse a demandé d'examiner les possibilités de travail autre ou adapté, mais a refusé le plan de réintégration proposé par l'employeur

4.10. Comment le contrat de travail peut-il être rompu pour force majeure médicale ?

[Lorsqu'elle est possible](#), la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale n'intervient pas automatiquement. Il faut que l'employeur ou le/la travailleur·euse la constate, c'est-à-dire prévienne (de préférence par écrit), l'autre partie de la rupture du contrat de travail.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de constater la rupture du contrat de travail, [deux obligations s'imposent à lui](#). Pour cette raison, il est conseillé au/à la travailleur·euse d'attendre ou de demander à l'employeur de constater la fin du contrat de travail.

Si l'employeur reste en défaut ou refuse de constater la rupture du contrat de travail, le/la travailleur·euse peut le faire de son côté. La CSC a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

La rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale ne nécessite pas de formalités spécifiques : elle peut être réalisée par courrier simple ou recommandé.

S'agissant d'une rupture pour cause de force majeure, aucun délai de préavis ni indemnité compensatoire de préavis ne doit être prévu.

4.11. Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il constate la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ?

Lorsque l'employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin à un contrat de travail, il est soumis à deux obligations :

- Notifier la fin du contrat à l'INAMI
- Verser une cotisation de 1.800 € au « Fonds Retour au Travail »

Dans ce cas, le/la travailleur·euse a droit à un [bon unique d'une valeur de 1.800 € pour se réintégrer sur le marché du travail](#).

4.12. Quels sont les impacts d'une rupture pour force majeure médicale ?

4.12.1. Impact sur le préavis ou l'indemnité de préavis

Lorsque le contrat de travail est rompu pour cause de force majeure, il ne s'agit pas d'un licenciement ni d'une démission. Par conséquent, aucun délai de préavis ni indemnité compensatoire de préavis ne doit être prévu.

4.12.2. Impact sur les indemnités de maladie

En principe, la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale n'a d'impact que sur la relation entre le/la travailleur·euse et son employeur. Vis-à-vis de la mutuelle, la personne reste en incapacité de travail, tant qu'elle continue de fournir des certificats médicaux attestant de l'incapacité.

Toutefois, il peut arriver que le médecin-conseil de la mutuelle, qui évalue régulièrement l'état de santé des personnes en incapacité de travail, décide qu'elle n'a plus le pourcentage d'incapacité requis pour avoir droit aux indemnités de maladie. Dans ce cas, la personne sera considérée comme un apte à l'emploi mais sans emploi. Il faudra s'adresser au service chômage pour obtenir des allocations de chômage.

4.12.3. Conséquences lorsque l'employeur a constaté la rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail a été constatée par l'employeur, le/la travailleur·euse peut faire appel au [Fonds Retour au Travail](#), qui est géré par l'INAMI.

Ce Fonds permet de bénéficier d'un service spécialisé et personnalisé (par exemple accompagnement de carrière ou coaching personnalisé) auprès d'un prestataire de services agréé.

La personne peut adresser une [demande auprès du Fonds RaT](#) dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail afin d'obtenir un voucher d'un montant maximal de 1.800 euros, à utiliser chez un prestataire de services agréé. Ce voucher est valable 6 mois.