

Reclassement professionnel également en cas de résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale

29.04.2019

Dorénavant, l'employeur devra non seulement offrir un reclassement professionnel au travailleur dans certains cas de licenciement mais également en cas de résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

L'employeur est obligé d'offrir un reclassement professionnel au travailleur dont le contrat de travail a pris fin après le 28 avril 2019 du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale (voy. aussi notre article concernant la procédure de réintégration préalable obligatoire). Si le Fonds sectoriel de sécurité d'existence prévoit lui-même un accompagnement équivalent, l'employeur est néanmoins dispensé de cette obligation.

Attention : le droit à l'outplacement dans ce nouveau, 'troisième régime' (à côté du 'régime général' et du 'régime particulier') n'est pas d'application au cas où c'est *le travailleur* qui invoque la force majeure médicale pour mettre fin à la convention de travail unilatéralement. Ce droit n'est également pas d'application au cas où il y a une constatation commune de la fin de la relation de travail à cause de la force majeure médicale (accord entre le travailleur et l'employeur).

L'employeur doit formuler l'offre de reclassement professionnel dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail. Cela doit obligatoirement être fait par écrit. Après l'offre de l'employeur, le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines pour donner son consentement par écrit à cette offre. Le document par lequel le travailleur accepte l'offre ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel en tant que tel. Le droit au reclassement professionnel s'éteint si le travailleur ne réagit pas dans le délai de 4 semaines. Il n'y a évidemment pas de reclassement professionnel non plus si le travailleur refuse l'offre.

L'offre de reclassement professionnel doit avoir une valeur de 1 800 euros et prévoir un accompagnement d'au moins 30 heures à prendre dans les 3 mois. Cette offre de reclassement professionnel doit être adaptée aux besoins d'un travailleur souffrant d'un problème de santé. En outre, l'offre doit répondre aux critères qualitatifs identiques à ceux prévus pour le régime général de reclassement professionnel.

La procédure de reclassement professionnel ne débute pas, ou est en tout cas interrompue, si le travailleur avertit l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, ou développé une activité professionnelle indépendante, et ne souhaite pas entamer ou poursuivre cette procédure de reclassement professionnel. Si le travailleur ayant informé son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les 3 mois de son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de 6 mois suivant la date de début de celle-ci.

Source: Loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi, M.B., 19 avril 2019.

Ilse Van de Geuchte - Legal consultant
