

Fin de contrat pour cause de force majeure médicale: nouvelles obligations pour l'employeur

Par GOETHALS Augustin – Legal Advisor, le 5 janvier 2023

Prochainement, l'employeur ne devra plus faire d'offre d'outplacement lorsqu'il met unilatéralement fin au contrat du travailleur pour cause de force majeure médicale, mais il devra envoyer une notification et verser une cotisation au Fonds Retour au Travail.

Une nouvelle mesure modifie les obligations qui incombent à l'employeur lorsqu'il met fin unilatéralement au contrat de travail d'un travailleur pour cause de force majeure médicale. L'obligation de faire une offre d'outplacement sera supprimée et remplacée par une nouvelle obligation: le paiement d'une cotisation à verser au Fonds Retour au Travail. À l'aide de services spécifiques, ce fonds aura pour but la réintégration des personnes qui sont chercheurs d'emploi et/ou en incapacité de travail.

Nous vous rappelons: le contrat de travail ne peut prendre fin pour cause de force majeure médicale qu'au terme de la nouvelle procédure, entrée en vigueur le 28 novembre 2022 (cliquez [ici](#)).

1. Suppression du régime particulier d'outplacement

Actuellement, lorsque l'employeur met fin unilatéralement au contrat de travail d'un travailleur pour force majeure médicale, il a certaines obligations, dont celle de faire une offre d'outplacement au travailleur. Cette obligation de l'employeur sera bientôt supprimée et elle sera remplacée par de nouvelles obligations vis-à-vis du Fonds Retour au Travail.

2. Le Fonds Retour au Travail

Le Fonds Retour au Travail sera créé au sein de l'INAMI et aura entre autres pour but d'aider les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin pour force majeure médicale, à chercher un nouveau travail au moyen de mesures d'accompagnement et de coaching. En outre, les personnes en incapacité de travail (longue durée) qui nécessitent de tels services d'accompagnement peuvent également faire appel à ce fonds, à condition que leur incapacité de travail soit reconnue comme telle par l'INAMI au sens de la réglementation y afférente.

2.1 Obligation pour l'employeur

L'employeur qui met fin au contrat de travail devra :

- Notifier cette fin de contrat au Fonds en mentionnant :
 - concernant l'employeur: le nom de l'employeur, le numéro d'identification à la banque-carrefour des entreprises (BCE), le numéro d'inscription à ONSS, le numéro de compte bancaire et les coordonnées de l'employeur.
 - concernant le travailleur: le nom, prénom et numéro d'identification du travailleur pour lequel le contrat de travail a pris fin.
- Verser une cotisation de 1.800 EUR au Fonds.

2.2 Sanctions

Si l'employeur méconnaît les obligations prévues ci-dessus, il encourra une sanction de niveau 2.

Cela implique :

- une amende administrative de 200 EUR à 2.000 EUR.
- une amende pénale de 400 EUR à 4.000 EUR.

Ce montant sera appliqué par travailleur dont le contrat de travail a pris fin pour cause de force majeure médicale et pour qui les obligations mentionnées ci-dessus n'ont pas été respectées.

3. Entrée en vigueur

Cette nouvelle mesure, publiée au Moniteur belge le 30 décembre 2022, prévoit que la date d'entrée en vigueur de ces modifications

et des modalités concernant les services du Fonds Retour au Travail, doivent encore être fixées par arrêté royal.
Nous continuons à suivre ce dossier et nous vous tiendrons informés.

Source: Loi-programme du 26 décembre 2022, *M.B.* 30 décembre 2022.

Group S © 2023