

Réédition

QUITTER SON EMPLOI POUR PRÉSERVER SA SANTÉ

ENJEUX ET CADRE JURIDIQUE D'UN NOUVEAU
PHÉNOMÈNE DE SOCIÉTÉ



Mars 2026

L'atelier
DES DROITS
SOCIAUX

Table des matières

AVANT-PROPOS :

le travail nuit-il gravement à la santé ?	3
---	---

Les différentes façons de quitter son emploi pour des raisons de santé et leurs implications sur le droit au chômage	5
--	---

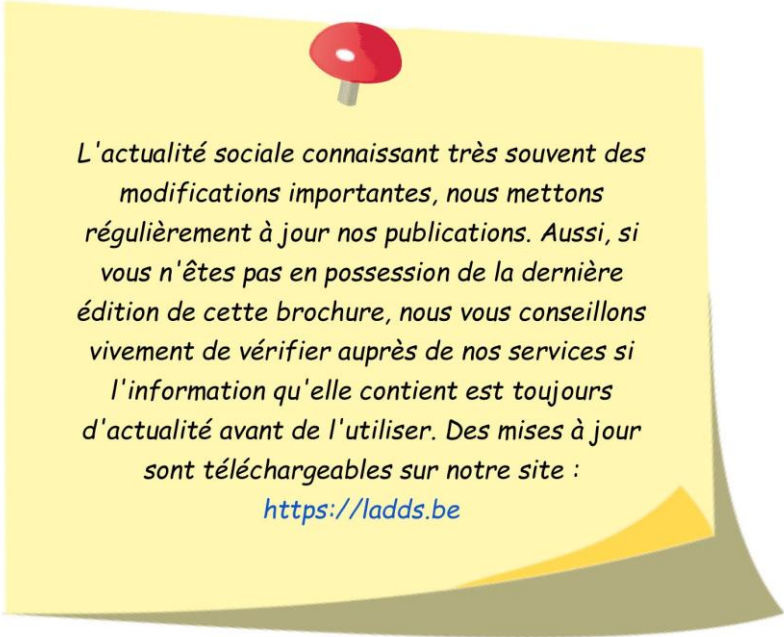
① La démission pour raisons médicales	5
---	---

② Le licenciement	12
-------------------------	----

③ La rupture de commun accord	20
-------------------------------------	----

④ La fin de contrat pour force majeure médicale	21
---	----

CONCLUSION	27
------------------	----



L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Anne VAN LANDSCHOOT**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Avant-propos

Le travail nuit-il gravement à la santé ?

Notre société est malade du travail. On ne compte plus aujourd'hui le nombre de burn out, dépressions et autres troubles liés au mal-être au travail. Tous les secteurs sont touchés, y compris ceux dans lesquels les travailleurs trouvaient encore sens, il y a peu, à s'investir au service des autres, d'une cause ou d'une passion. Enseignants, assistants sociaux, soignants ont ainsi, parmi bien d'autres, rejoint le rang des travailleurs souffrant de leur travail. Et tandis que certains mènent une course effrénée à livrer des repas en quête d'un statut et d'un emploi un tant soit peu décents, le salaire des cadres ne suffit plus, lui, à leur faire tenir la course, effrénée elle aussi, de l'hyper-performance au travail.

Que s'est-il donc bien passé pour que notre époque explose notre rapport au travail alors même qu'on aurait pu croire que la modernité allait précisément nous mener vers moins de pénibilité ?

C'est que l'évolution du travail, liée notamment à la mondialisation de l'économie et au développement des nouvelles technologies, n'a fait, finalement, que l'intensifier :

« Ce que les travailleurs ont gagné en temps de travail – la part de celui-ci ne cesse de diminuer dans le temps d'une vie humaine –, ils semblent le payer en termes d'intensité. Le temps de travail a tendance à diminuer alors que la charge augmente »¹.

Ainsi, les impératifs de compétitivité, rentabilité, flexibilité, quête effrénée du profit, combinés à la course contre le temps, au culte de l'argent, de la performance et du surinvestissement professionnel, ont confronté le travailleur à de nouveaux paradoxes qui semblent bien se muer en impasse. Aussi le travailleur doit-il aujourd'hui :

« apprendre à être dans plusieurs endroits en même temps, se concentrer sur une tâche tout en en menant d'autres de front, se reposer en étant hyperactif, faire plus avec moins, mettre des limites pour mieux les dépasser, affirmer sa liberté dans un univers de contraintes et de contrôles de plus en plus sophistiqués, être solidaire dans un contexte d'individualisation maximale, dire une chose et son contraire sans être illogique, tenir des discours insensés sans perdre la raison, cultiver son stress pour le rendre productif, transformer ses peurs et ses angoisses en énergie positive... »².

1. Vincent DE GAULEJAC et Antoine MERCIER, *Manifeste pour sortir du mal-être au travail*, Desclée de Brouwer, Paris, 2012, p.35.

2. Vincent DE GAULEJAC et Fabienne HANIQUE, *Le capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Seuil, Paris, 2015, p.205.

Pas étonnant, dans ce contexte, que le travailleur lâche la bride, qu'il libère sa monture et désarçonne le cavalier. Pas étonnant que mal-être, épuisement, surmenage et désordre psychique soient désormais inhérents au fait de travailler. Pas étonnant que pour se sauver, des travailleurs en arrivent à décrocher, raccrocher ou tout envoyer valser. Quitter son emploi pour préserver sa santé est, dans ce contexte, devenu un enjeu majeur de la question du travail aujourd'hui.

Aussi tenterons-nous, dans les pages qui suivent, de permettre à tous ceux qui souhaitent sauver leur santé en quittant leur emploi de le faire en connaissance de cause. Nous parlerons de droit du travail et d'assurance chômage car quitter son emploi suppose inévitablement que soit analysée l'éventualité d'un droit au chômage à la suite de cet emploi. Nous verrons aussi qu'il n'existe pas une issue en soi mais plusieurs possibilités de rompre son contrat, chacune présentant son lot d'avantages et inconvénients pour le travailleur.

Les différentes façons de quitter son emploi pour des raisons de santé et leurs implications sur le droit au chômage

① La démission pour raisons médicales

La démission se caractérise par le fait que c'est le travailleur qui choisit de rompre son contrat de travail de façon unilatérale, c'est-à-dire sans que l'employeur doive donner son accord.

1.1. Modalités³

Que ce soit pour des raisons médicales ou autres, un travailleur a toujours le droit de démissionner quand il le souhaite mais il doit respecter certaines formalités : il doit en informer préalablement son employeur et lui notifier une période de préavis, fixée par la loi en fonction de l'ancienneté du travailleur.

Informer préalablement son employeur

Le travailleur doit faire parvenir un écrit à son employeur, dans lequel il lui fait part de sa volonté de quitter son emploi moyennant une durée de préavis.

Cet écrit doit être remis à l'employeur :

- ♦ soit de la main à la main avec signature de l'employeur pour réception ;
- ♦ soit envoyé par courrier recommandé (la preuve de l'envoi recommandé est suffisante, l'accusé de réception n'est donc pas nécessaire) ;
- ♦ soit par exploit de huissier.

Les deux premières options sont les plus courantes, la troisième s'avérant beaucoup plus onéreuse.

Dans cet écrit, le travailleur doit indiquer la durée ainsi que la date d'entrée en vigueur du préavis. Il n'est pas obligé de mentionner le motif de sa démission mais il peut le faire s'il le souhaite⁴.

Notifier une période de préavis

Après avoir informé son employeur de sa volonté de quitter son emploi, le travailleur doit encore rester sous contrat pendant une certaine période. C'est ce qu'on appelle la période

3. Les modalités de la démission sont fixées par les articles les articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

4. [Un modèle de lettre de démission est joint en annexe de cette brochure, p.28.](#)

de préavis. Ce n'est qu'à l'issue de celle-ci que le contrat sera terminé. La durée du préavis, fixée par la loi, dépend de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise :

Ancienneté	Préavis (en semaines) ⁵
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 6 mois	2
De 6 mois à moins de 12 mois	3
De 12 mois à moins de 18 mois	4
De 18 mois à moins de 24 mois	5
De 2 ans à moins de 4 ans	6
De 4 ans à moins de 5 ans	7
De 5 ans à moins de 6 ans	9
De 6 ans à moins de 7 ans	10
De 7 ans à moins de 8 ans	12
A partir de 8 ans	13

Le préavis démarre toujours le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle la lettre de démission a été envoyée ou remise de la main à la main à l'employeur. *Exemple : si la lettre est envoyée par recommandé un mardi, le préavis prendra cours le lundi qui suit. L'envoi recommandé doit se faire au plus tard le mercredi pour que le préavis démarre le lundi suivant.*

Si le travailleur ne notifie pas de préavis à l'employeur, il lui sera redevable d'une indemnité équivalant au salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être presté. Il devra, par exemple, payer 6 semaines d'indemnités à son employeur dans le cas où la durée de son préavis aurait dû s'élever à 6 semaines.

- ! Attention :** Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, il n'y a pas de possibilité de
- préavis quand la démission a lieu durant la seconde moitié du contrat. Le travailleur est alors immédiatement redevable d'une indemnité de rupture correspondant au salaire équivalant à la durée du contrat qui aurait encore dû être prestée. Le montant de cette indemnité ne peut cependant excéder le double du salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être notifié s'il s'était agi d'un contrat à durée indéterminée.

Exemple : une travailleuse souhaite démissionner après 7 mois de travail dans un contrat à durée déterminée de 12 mois. Comme elle a dépassé les 6 premiers mois du contrat, qui constituent la première moitié de ce contrat, elle est obligatoirement redevable d'une

5. **Attention :** les dispositions légales relatives à la durée du préavis ayant changé en janvier 2014, ce tableau n'est valable que pour les contrats de travail ayant débuté après le 1^{er} janvier 2014. Pour tous les contrats ayant commencé avant janvier 2014, il faut ajouter la durée du préavis telle qu'elle était en vigueur avant le changement de loi, sans que le préavis ne puisse toutefois excéder 13 semaines.

indemnité de rupture envers son employeur correspondant à la durée du contrat qui aurait encore dû être prestée, à savoir 5 mois (21 semaines). Cependant, comme elle comptabilise une ancienneté de 7 mois dans cette entreprise, l'indemnité sera ramenée à 6 semaines puisque la loi stipule que l'indemnité ne peut jamais excéder le double de la durée du préavis qui aurait dû être presté si la travailleuse se trouvait dans un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas-ci, le préavis à prester pour une ancienneté de 7 mois s'élève à 3 semaines (voir tableau ci-dessus). L'indemnité de rupture s'élèvera donc à 2×3 semaines, soit 6 semaines.

Il est à noter que l'employeur et le travailleur peuvent toujours se mettre d'accord pour renoncer à cette indemnité de telle sorte que le travailleur puisse partir sans devoir payer quoi que ce soit à l'employeur. Dans ce cas, un accord écrit est vivement recommandé afin d'éviter tout malentendu par la suite.

1.2. Peut-on démissionner quand on est en incapacité de travail ?

Rien n'empêche un travailleur de démissionner quand il est sous certificat médical. Il lui est donc tout à fait loisible d'envoyer sa lettre de démission alors qu'il est en incapacité de travail. Dans ce cas, le préavis s'écoulera pendant la période couverte par le certificat médical. Cela permettra au travailleur ne pas devoir retourner prester ce préavis, pour autant bien entendu que son certificat couvre l'entièreté du préavis.

Exemple : un travailleur est sous certificat médical du 13 mars au 12 mai 2023. Comme il comptabilise une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise, son préavis en cas de démission s'élève à 6 semaines (voir tableau ci-dessus). Il envoie sa lettre par recommandé le mercredi 15 mars pour que le préavis débute le lundi 20 mars. Ce préavis se terminera 6 semaines plus tard, à savoir le dimanche 30 avril, sans qu'il doive le prester puisqu'il est sous certificat médical jusqu'au 12 mai.

Il est important de savoir que si le certificat médical s'étend au-delà de la date de fin du contrat, comme c'est le cas dans cet exemple, le travailleur reste indemnisé par sa mutuelle⁶ même si son contrat est terminé. Il ne devra, en effet, s'inscrire au chômage que lorsqu'il ne sera plus en incapacité de travail.

1.3. Les conséquences sur le droit au chômage d'une démission pour raisons médicales

À partir du moment où le travailleur ayant démissionné n'est plus sous certificat médical et qu'il n'a pas trouvé d'autre emploi, il devra s'inscrire au chômage. Se pose dès lors la question de savoir s'il pourra avoir droit au chômage sans risquer une pénalité vu qu'il a lui-même quitté son emploi.

6. Un travailleur malade, qui a le statut d'employé, est indemnisé par sa mutuelle après 30 jours d'incapacité de travail, le premier mois de maladie étant intégralement payé par l'employeur. S'il a un statut d'ouvrier, il sera en partie indemnisé par sa mutuelle dès le 15^{ème} jour d'incapacité.

Le risque d'une sanction

Le travailleur ayant rompu son contrat de sa propre initiative risque, en effet, une sanction au chômage dans la mesure où la réglementation considère qu'il s'est lui-même mis en situation de chômage « volontaire », qu'il y arrive par sa propre « volonté ». Or le caractère « involontaire » du chômage constitue une des principales conditions d'octroi des allocations⁷.

La sanction encourue consiste en une exclusion des allocations de chômage pendant une période de 4 à 52 semaines d'après la réglementation⁸. En réalité toutefois, la durée moyenne de l'exclusion suite à une démission est de 8,2 semaines⁹.

Dans la pratique, il revient à l'ONEM de décider si le travailleur sera ou non pénalisé et, le cas échéant, à combien de semaines s'élèvera cette sanction. Cette décision est prise sur la base d'un entretien réalisé à l'ONEM avec le travailleur ayant démissionné, l'ONEM ayant toujours l'obligation d'entendre un chômeur avant de lui imposer une sanction¹⁰. C'est lors de cette audition que le travailleur doit expliquer pourquoi il a démissionné, de façon précise, avec preuves à l'appui. Le travailleur a également la possibilité de se défendre par écrit s'il le préfère.

Suite à cet entretien, il peut arriver que l'ONEM décide de ne pas sanctionner le travailleur s'il estime que celui-ci avait un « motif légitime » de quitter son emploi.

Reste à savoir si les raisons de santé invoquées par le travailleur peuvent être considérées par l'ONEM comme un motif légitime de démission, auquel cas le travailleur pourrait donc bénéficier directement du chômage sans risquer d'être sanctionné.

- ! **Attention** : Depuis le 1^{er} mars 2026, un travailleur peut choisir de remplacer la sanction liée à la démission par une limitation de ses allocations de chômage à 6 mois. Pour ce faire, il doit comptabiliser au moins 10 ans de passé professionnel et doit avoir démissionné après le 28 février 2026¹¹.

Les raisons de santé peuvent-elles être considérées comme un motif légitime de démission ?

La réglementation du chômage dispose qu'un travailleur justifiant sa démission par des raisons médicales doit toujours faire l'objet d'un examen médical auprès d'un médecin de l'ONEM¹². Concrètement, cela signifie qu'un travailleur invoquant des problèmes de santé

-
7. Cette condition d'octroi est réglée par l'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.
 8. Article 52bis du même arrêté. En cas de récidive ou si la démission a eu lieu dans le but de bénéficier du chômage, le travailleur perd le droit au chômage jusqu'à ce qu'il prouve une nouvelle période d'emploi comme s'il ouvrait un droit au chômage pour la première fois.
 9. *L'ONEM en 2022*, volume 1 : Rapport d'activités, p.137, téléchargeable sur www.onem.be.
 10. Article 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.
 11. Article 208 de la loi-programme du 18 juillet 2025.
 12. Article 141 du même arrêté et article 33 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991. Le médecin de l'ONEM n'est pas un médecin qui travaille au sein de l'ONEM mais un médecin qui est agréé par les services de l'ONEM. Le travailleur reçoit les coordonnées de ce médecin via un courrier de l'ONEM.

comme motif de sa démission lors de son audition à l'ONEM recevra automatiquement une invitation à se présenter auprès d'un médecin de l'ONEM. Ainsi, l'ONEM ne pourra prendre aucune décision de sanction à son égard tant que le médecin de l'ONEM ne s'est pas prononcé sur le fait que l'état de santé du travailleur justifiait ou non sa démission.

Si toutefois, lors de son audition, le travailleur apporte une attestation du médecin du travail¹³ certifiant que sa santé l'a rendu définitivement inapte à continuer d'exercer l'emploi duquel il a démissionné, l'ONEM admettra que sa démission était légitime sans même que le travailleur doive passer par le médecin de l'ONEM. Dans la pratique, il s'avère cependant très difficile d'obtenir ce type d'attestation de la part d'un médecin du travail en dehors d'une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale, qui se distingue clairement d'une démission ([voir infra, p.21](#)).

Hormis les cas où le travailleur parvient à présenter une attestation du médecin du travail certifiant qu'il est définitivement inapte à poursuivre le travail duquel il a démissionné, le médecin de l'ONEM est donc habilité à vérifier si l'état de santé du travailleur justifiait sa démission, et ce même si le travailleur présente une attestation de son médecin traitant (ou d'un spécialiste) attestant cette inaptitude. Seule une inaptitude au travail confirmée par le médecin du travail ou le médecin de l'ONEM permettra dès lors au travailleur d'accéder au chômage sans risquer d'être sanctionné.

Lors de l'examen médical, le médecin de l'ONEM examine le travailleur afin de déterminer si son état de santé justifiait une démission ou s'il aurait pu reprendre le travail à la suite de son certificat médical, auquel cas la démission ne serait pas considérée comme légitime.

Sur la base du dossier médical remis par le travailleur, le médecin de l'ONEM estimera donc :

- ➔ soit que l'état de santé ne permettait pas au travailleur de reprendre son travail, et ce, de façon définitive. Dans ce cas, le travailleur ne sera pas sanctionné par l'ONEM.

Exemple : un ouvrier dans la construction perd l'usage de sa main à la suite d'un accident. Il démissionne de son emploi et invoque auprès de l'ONEM l'impossibilité de continuer à exercer son métier vu ce handicap. Le médecin de l'ONEM confirmera que le travailleur est, en effet, devenu inapte définitivement à exercer son emploi et que la démission pouvait se justifier (bien qu'une fin de contrat pour force majeure médicale¹⁴ eut semblé plus adéquate).

- ➔ Soit que l'inaptitude du travailleur n'était pas définitive mais qu'elle est « intimement liée à l'emploi lui-même ou aux conditions dans lesquelles il est exercé, en manière telle que le travailleur 'rechuterait' de manière quasi certaine s'il devait reprendre son travail au terme de la période d'incapacité de travail »¹⁵. Dans ce cas, le travailleur ne sera pas sanctionné non plus.

13. Le médecin du travail est un médecin spécialisé dans la relation entre le travail et la santé. Il travaille au sein d'un Service de prévention, le plus souvent externe à l'entreprise, auquel tout employeur, en Belgique, doit être affilié. Les coordonnées du médecin du travail figurent dans le règlement de travail. Le travailleur peut aussi y avoir accès via www.masante.belgique.be ⇒ Travail et santé ⇒ Qui est mon médecin du travail ?

14. [Voir infra, p.21](#).

15. Instruction de l'ONEM – RIODOC 070514 (p.52).

Exemple : une employée de supermarché a été victime de plusieurs braquages. Lors de son audition à l'ONEM, elle justifie sa démission par l'impossibilité psychologique de reprendre son travail au sein de ce supermarché étant donné le traumatisme subi. Le médecin de l'ONEM confirmera que la travailleuse n'est plus à même de poursuivre son travail auprès de ce supermarché même si elle a recouvré la santé après une période d'incapacité de travail et qu'elle est apte à reprendre le travail auprès d'une autre infrastructure.

- ➔ Soit que l'incapacité du travailleur était temporaire et qu'il aurait pu, à terme, reprendre l'emploi qu'il a quitté. Dans ce cas, le travailleur risquera d'être sanctionné.

Exemples :

- ♦ *un travailleur est victime d'une dépression suite au décès de son épouse. Lors de son audition à l'ONEM, il justifie sa démission par cet état dépressif qui l'empêchait de continuer à mener à bien son travail. Le médecin de l'ONEM estimera que suite à une période d'incapacité de travail, le travailleur aurait pu réintégrer son poste de travail, la dépression n'étant pas liée au travail lui-même. La démission ne sera pas considérée comme légitime et le travailleur sera sanctionné ;*
- ♦ *une travailleuse est victime d'un burn out. Après une période d'incapacité de travail de trois mois, elle démissionne. Le médecin de l'ONEM pourra considérer que même si la maladie était intimement liée au travail, il n'est pas certain que la travailleuse aurait rechuté en cas de reprise du travail, celle-ci n'ayant pas tenté de reprendre le travail et n'ayant pas fait usage de son droit de demander l'aménagement de son poste de travail via le médecin du travail.*

On l'aura compris : la démission à la suite d'un burn out peut entraîner une sanction pour le travailleur qui demande à bénéficier du chômage. Même si cette maladie est irrémédiablement liée au travail, le médecin de l'ONEM pourra, en effet, estimer qu'elle ne justifiait pas la démission du travailleur dans les cas où le travailleur n'a pas fait appel au médecin du travail pour un aménagement du poste de travail ou pour un poste de travail adapté, dans les cas où l'incapacité de travail aura été de courte durée ou que le travailleur n'a pas tenté de reprendre le travail,...

Afin d'éviter au travailleur voulant démissionner à la suite d'un burn out d'être confronté à une nouvelle source de stress en arrivant au chômage, nous ne pouvons que trop conseiller au travailleur de tenter d'obtenir une attestation du médecin du travail certifiant qu'il était devenu définitivement inapte à reprendre son travail dans l'infrastructure où il exerçait. Une telle attestation garantit au travailleur qu'il pourra bénéficier du chômage sans risquer d'être sanctionné. Elle n'est cependant habituellement établie par le médecin du travail que dans le cadre d'une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale. Enfin, rappelons qu'une attestation de ce type, si elle est établie par le médecin traitant du travailleur à la place du médecin du travail, n'aura pas pour effet d'empêcher la sanction, l'ONEM exigeant, dans ce cas, que le travailleur soit examiné par le médecin de l'ONEM qui pourrait contredire le diagnostic. Seul un diagnostic établi par le médecin du travail est susceptible de ne pas être remis en cause par les services de l'ONEM.

Enfin, il est important de savoir que lorsque le travailleur invoque des raisons médicales pour justifier sa démission, lors de son audition à l'ONEM puis devant le médecin de l'ONEM, ce dernier vérifie non seulement si l'état de santé du travailleur justifiait sa démission mais

aussi si cet état de santé lui permet d'être disponible sur le marché de l'emploi en général. Comme le travailleur invoque des problèmes de santé, l'ONEM veut, en effet, s'assurer que ces problèmes ne l'empêchent pas de s'acquitter de ses obligations en tant que chômeur de rechercher un autre emploi et d'être en capacité d'en retrouver un. Le cas échéant, le travailleur devrait être indemnisé par sa mutuelle (après avoir été mis sous certificat d'incapacité de travail par son médecin) plutôt que par le chômage.

Exemple : un travailleur démissionne de son emploi suite à des problèmes de dépression en lien avec le travail. Le médecin de l'ONEM estime que le motif de la démission est légitime mais comme le travailleur se trouve toujours en dépression au moment de l'examen médical et que cette dépression l'empêche de rechercher un nouvel emploi, le médecin de l'ONEM considère qu'il ne peut pas bénéficier du chômage et doit se tourner vers sa mutuelle.

Le recours contre la décision du médecin de l'ONEM

La décision du médecin de l'ONEM peut toujours faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail, dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la décision par le travailleur.

Le travailleur souhaitant contester la façon dont s'est déroulé l'examen médical (comportement ou actes posés par le médecin) peut aussi introduire une plainte auprès du médecin coordinateur de l'ONEM¹⁶. Ce service n'est cependant pas compétent pour analyser les plaintes relatives au résultat de l'examen médical.

Éviter la sanction au chômage en travaillant dans un autre emploi

Il peut être utile de savoir qu'un travailleur ayant démissionné de son emploi, que ce soit pour des raisons de santé ou autres, pourra toujours éviter d'être sanctionné au chômage s'il travaille pendant un certain temps dans un autre emploi avant d'introduire sa demande d'allocations. Pour ce faire, il faut que les deux conditions suivantes soient réunies¹⁷ :

- ♦ le travailleur ne demande pas le chômage entre l'emploi duquel il a démissionné et le second emploi ;
- ♦ ce second emploi dure au moins 13 semaines. Il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), pourvu que ce contrat ne se termine pas par une nouvelle démission !

Exemple : une travailleuse démissionne de son emploi. Elle ne va pas s'inscrire directement au chômage et trouve un nouvel emploi, dans un contrat à durée déterminée, pour une période de 26 semaines (6 mois). À l'issue de ce nouveau contrat, la travailleuse pourra ouvrir un droit au chômage sans risquer de sanction.

16. Administration centrale de l'ONEM – Direction Réglementation chômage et Contentieux, Bd de l'Empereur, 7 – 1000 Bruxelles.

17. Article 51, §1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

1.4. Conclusion : quels sont les aspects positifs et négatifs d'une démission pour le travailleur en incapacité de travail ?

⊕ Aspects positifs :

- ♦ le travailleur rompt le contrat quand il le souhaite, sans que soit requis l'accord de l'employeur ;
- ♦ la durée du préavis est toujours plus courte en cas de démission qu'en cas de licenciement ;
- ♦ la démission peut être notifiée à l'employeur pendant une période d'incapacité de travail. Le travailleur peut donc démissionner même s'il est sous certificat médical ;
- ♦ le préavis court pendant la période d'incapacité de travail. Autrement dit, le préavis s'écoule pendant la maladie de telle sorte que le travailleur a la possibilité de ne plus retourner sur son lieu de travail s'il est sous certificat médical pendant toute la durée du préavis.

⊖ Aspects négatifs :

- ♦ le travailleur risque une pénalité au chômage (exclusion de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois) sauf s'il utilise la possibilité de remplacer cette pénalité par un droit au chômage limité à 6 mois (uniquement pour les travailleurs qui démissionnent après le 28 février 2026 et comptabilisent au moins 10 ans de passé professionnel). La pénalité peut être évitée si le travailleur apporte la preuve que le médecin du travail considère qu'il est devenu inapte définitivement à poursuivre son travail mais ce constat relève, en principe, d'une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ([voir infra, p21](#)).

② Le licenciement

Le licenciement se caractérise par le fait que c'est l'employeur qui met fin au contrat de travail. Cette rupture peut avoir lieu avec ou sans préavis pourvu que certaines modalités soient respectées.

2.1. Modalités¹⁸

L'employeur qui met fin au contrat de travail doit normalement le faire moyennant la prestation d'un préavis, fixé par la loi en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Le contrat cesse dès lors à la fin du préavis. Mais l'employeur peut aussi décider de ne pas faire prester de préavis. Il devra, dans ce cas, payer une indemnité de rupture au travailleur et le contrat cessera de façon immédiate.

- ! **Attention** : comme c'est le cas pour la démission, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, il n'y a pas de possibilité de préavis quand le licenciement a lieu durant la seconde moitié du contrat. Le travailleur est alors immédiatement redevable d'une indemnité de rupture telle que décrite [p.6](#).

18. Les modalités du licenciement sont fixées par les articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

Le licenciement avec préavis

Avec ce mode de rupture, l'employeur doit faire savoir au travailleur qu'il est licencié par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. Un e-mail ou une lettre ordinaire n'a pas de valeur : le contrat sera quand même rompu mais le travailleur pourra exiger le paiement d'une indemnité de rupture à la place du préavis.

Dans la lettre de licenciement doivent figurer la date de début ainsi que la durée du préavis telle qu'elle est établie par la loi :

Ancienneté	Préavis (en semaines) ¹⁹
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 4 mois	3
De 4 mois à moins de 5 mois	4
De 5 mois à moins de 6 mois	5
De 6 mois à moins de 9 mois	6
De 9 mois à moins de 12 mois	7
De 12 mois à moins de 15 mois	8
De 15 mois à moins de 18 mois	9
De 18 mois à moins de 21 mois	10
De 21 mois à moins de 24 mois	11
De 2 ans à moins de 3 ans	12
De 3 ans à moins de 4 ans	13
De 4 ans à moins de 5 ans	15
De 5 ans à moins de 6 ans	18
De 6 ans à moins de 7 ans	21

19. **Attention** : les dispositions légales relatives à la durée du préavis ayant changé en janvier 2014, ce tableau n'est valable que pour les contrats de travail ayant débuté après le 1^{er} janvier 2014. Pour tous les contrats ayant commencé avant janvier 2014, il faut ajouter la durée du préavis telle qu'elle était en vigueur avant le changement de loi.

De 7 ans à moins de 8 ans	24
De 8 ans à moins de 9 ans	27
De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 14 ans à moins de 15 ans	45
De 15 ans à moins de 16 ans	48
De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 17 ans à moins de 18 ans	54
De 18 ans à moins de 19 ans	57
De 19 ans à moins de 20 ans	60
...	

Comme pour la démission, le préavis débute toujours le lundi suivant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement. L'envoi recommandé doit également se faire au plus tard le mercredi pour que le préavis démarre le lundi suivant.

L'employeur n'est jamais obligé de mentionner le motif de la rupture du contrat dans sa lettre de licenciement. Il est, par contre, obligé de l'indiquer dans le formulaire C4 remis au travailleur à la fin de son préavis. Il doit également détailler ce motif si le travailleur le lui demande expressément, par lettre recommandée.

Le licenciement avec paiement d'une indemnité de rupture

L'employeur peut choisir de ne pas faire prester de préavis. Le cas échéant, il devra payer une indemnité de rupture au travailleur, équivalant au salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être presté.

Avec ce mode de rupture, l'employeur n'est pas tenu de notifier la fin du contrat par lettre recommandée ou exploit d'huissier. Il peut donc, à sa guise, faire savoir par e-mail, par sms ou même oralement que le contrat est terminé. Il ne doit pas non plus respecter de délai. Alors qu'elle peut être vécue de façon très violente par le travailleur, la rupture « sur le

champ » est donc possible du moment qu'elle s'accompagne du paiement de l'indemnité de rupture.

De même, l'employeur peut décider de rompre immédiatement le contrat alors que le travailleur était en train de prester son préavis. L'employeur devra dès lors s'acquitter envers le travailleur de l'indemnité de rupture équivalant à la durée du préavis qui restait à prester.

2.2. Un employeur peut-il licencier un travailleur en incapacité de travail ?

Rien ne s'oppose à ce qu'un employeur licencie un travailleur alors que celui-ci est sous certificat médical. Il devra cependant tenir compte de deux facteurs importants :

- ♦ l'état de santé du travailleur ne pourra pas constituer le motif du licenciement en tant que tel ;
- ♦ le préavis ne pourra pas s'écouler pendant la période d'incapacité de travail.

Le motif du licenciement

Sous peine d'être considéré comme discriminatoire, le motif du licenciement ne pourra pas porter sur l'incapacité de travail du travailleur en tant que telle. La loi anti-discrimination interdit, en effet, tout acte de licenciement d'un travailleur pour des raisons liées à son état de santé²⁰.

Il est cependant nécessaire de nuancer cette interdiction dans la mesure où il peut être toléré qu'un licenciement trouve son origine dans l'incapacité de travail du travailleur lorsque²¹ :

- ➔ soit l'employeur peut apporter la preuve que l'incapacité de travail perturbe réellement et sérieusement le bon fonctionnement de l'entreprise. Le simple fait que l'incapacité de travail donne lieu à de nombreuses ou longues absences n'est en soi pas suffisant pour justifier le licenciement. Il faut que l'employeur puisse prouver que la perturbation de l'organisation du travail est importante. C'est le cas, par exemple, lorsque le travailleur est difficilement remplaçable, que ses collègues doivent effectuer de nombreuses heures supplémentaires du fait de la charge de travail générée par son absence,... ;
- ➔ soit le travailleur n'a pas rempli ses obligations comme avertir son employeur de son incapacité de travail et lui remettre un certificat médical selon les modalités prévues dans le règlement de travail. Ici aussi, pour justifier le licenciement, il faut que les manquements soient sérieux. Exemple : un travailleur ne se rend plus au travail sans justifier son absence pendant plusieurs jours ;

20. Article 5, §2, 3°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

21. Pour une excellente synthèse de la question, voir Michel DAVAGLE, *Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, Wolters Kluwer Belgium, Coll. Etudes Pratiques de Droit Social, Liège, 2021, pp.589-620 : Partie XIII. Le licenciement manifestement déraisonnable.

- ➔ soit l'incapacité est telle qu'elle a évolué vers une inaptitude rendant le travailleur incapable de continuer à exercer correctement son travail malgré qu'ait été envisagé un aménagement du poste de travail. Dans ce cas de figure néanmoins, l'employeur préférera bien souvent se tourner vers une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ([voir infra, p.21](#)), celle-ci lui permettant précisément d'éviter de devoir procéder à un licenciement. Nous verrons, en effet, dans les pages qui suivent, que la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale permet à l'employeur non seulement d'échapper à la justification d'un motif de licenciement mais aussi au paiement d'une indemnité de rupture au travailleur.

Dans la pratique, le travailleur pourra prendre connaissance du motif de son licenciement dans le formulaire C4 qui lui sera remis à la fin de son occupation. Pour avoir une connaissance plus détaillée de ce motif, il pourra demander à son employeur de lui faire parvenir un courrier développant les circonstances de son licenciement²². Cette demande devra être adressée par lettre recommandée²³ dans les délais suivants :

- ♦ en cas de licenciement avec préavis : dans un délai de 6 mois suivant la lettre de licenciement, sans toutefois dépasser 2 mois après le dernier jour du préavis ;
- ♦ en cas de licenciement avec indemnité compensatoire de préavis : dans un délai de 2 mois après le dernier jour de travail.

L'employeur qui reçoit cette demande doit communiquer au travailleur les motifs de son licenciement. Cette communication doit :

- ♦ être envoyée par lettre recommandée ;
- ♦ dans un délai de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée du travailleur contenant sa demande ;
- ♦ contenir suffisamment d'éléments pour que le travailleur puisse connaître les motifs concrets de son licenciement. Autrement dit, l'employeur a l'obligation de communiquer des éléments précis, clairs et concrets sur les raisons du licenciement.

Le préavis pendant l'incapacité de travail

Lorsqu'un employeur licencie un travailleur avec la prestation d'un préavis, le préavis est suspendu pendant la période couverte par le certificat médical du travailleur. Autrement dit, le préavis cesse de s'écouler pendant l'incapacité de travail. Il ne débute ou ne reprend son cours que lorsque le travailleur est de nouveau apte à travailler. C'est l'inverse de ce que l'on a vu pour la démission ([voir p.7](#)).

Exemples :

- ♦ *un travailleur est licencié en devant prêter un préavis alors qu'il est en incapacité de travail. Son préavis ne débutera que lorsqu'il ne sera plus sous certificat médical ;*

22. Articles 3 à 7 de la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. **Attention** : cette CTT ne s'applique pas aux travailleurs qui ne comptabilisent pas 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou qui sont sous contrat intérimaire, contrat d'étudiant, contrat PFI,... Elle ne s'applique pas non plus en cas, entre autres, de licenciement collectif, pour faute grave ou dans le cadre d'un départ à la pension.

23. [Un modèle de lettre est joint en annexe de cette brochure, p.29.](#)

- ♦ *une travailleuse est licenciée avant de tomber en incapacité de travail. Son préavis débute normalement puis s'arrête car elle tombe malade pendant deux semaines. À l'issue de ces deux semaines, la travailleuse retourne au travail et son préavis redémarre. La date de fin du préavis se situera donc deux semaines plus tard que la date prévue initialement.*

L'inconvénient de cette disposition est que le travailleur se retrouve finalement toujours dans l'obligation de devoir réintégrer son travail pour prêter son préavis, ce qui peut s'avérer très problématique lorsque c'est précisément le travail qui est à l'origine des problèmes de santé du travailleur comme en cas de burn out, par exemple.

Alors même que le législateur a, au départ, tenté de protéger le travailleur malade victime d'un licenciement en lui permettant de bénéficier d'une période de préavis malgré la maladie (d'où la suspension du préavis pendant la maladie), c'est cette protection qui se retourne ici contre le travailleur dans la mesure où, par sa nature, le burn out empêche la plupart des travailleurs concernés de reprendre ce travail qui les a rendu malades.

C'est qu'au moment de l'élaboration de la loi relative aux contrats de travail, en 1978, le législateur était sans doute loin d'envisager qu'un pourcentage important de maladies des travailleurs allait, quelques décennies plus tard, trouver son origine dans le travail lui-même...

Au vu de cette situation, le travailleur licencié pourrait être tenté de proposer à son employeur de réduire la période de préavis, voire de la supprimer, afin d'échapper à ce préavis inextricable. Du point de vue du droit du travail, cela est envisageable pour autant que le travailleur et l'employeur concluent, par écrit, un accord en ce sens, qui spécifie bien qu'ils ne se doivent en échange aucune indemnité de rupture.

Cette possibilité est cependant hautement problématique en matière de droit au chômage car l'ONEM n'accordera, en principe, aucune allocation pour la période qui aurait dû être couverte par un préavis, donc par un salaire, étant donné que le chômage n'intervient pas pour des périodes pour lesquelles le travailleur a expressément renoncé à une rémunération à laquelle il avait droit²⁴.

Exemple : un travailleur a droit à 15 semaines de préavis. S'il conclut une convention avec son employeur pour ramener le préavis à 5 semaines, le travailleur ne pourra pas obtenir d'allocations de chômage durant les 10 semaines auxquelles il a renoncé. Si cette convention dispose que le travailleur et l'employeur sont d'accord pour qu'il n'y ait ni préavis ni indemnité de rupture, le travailleur ne pourra pas bénéficier d'allocations de chômage pendant 15 semaines.

Une autre possibilité est que le travailleur et l'employeur établissent, par écrit, une convention dispensant le travailleur de venir travailler pendant son préavis ou lui permettant de le prêter à temps partiel ou sous la forme d'un télétravail. Cette possibilité n'engendre aucune conséquence négative sur le droit au chômage du travailleur mais elle n'est, elle

24. Article 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

aussi, envisageable que moyennant l'accord écrit de l'employeur et du travailleur, détaillant très précisément les modalités de ce qu'ils conviennent. Concrètement, cela signifie que l'employeur licencie le travailleur avec une période de préavis, lui paie chaque mois le salaire jusqu'à la fin de cette période, mais qu'ils s'entendent tous les deux pour que le travailleur soit dispensé totalement ou en partie de venir travailler ou qu'il travaille à la maison selon des modalités précises. Nombre d'employeurs refusent cependant de dispenser totalement le travailleur de venir travailler car cela suppose que le salaire soit payé sans que le travail soit effectué...

Le licenciement avec indemnité de rupture

Comme nous l'avons vu plus haut, un employeur est toujours libre de décider de ne pas faire prester de préavis au travailleur mais de lui payer une indemnité de rupture. Dans ce cas, le contrat est rompu dès que l'employeur le fait savoir au travailleur, et ce même si celui-ci est sous certificat médical. L'indemnité de rupture est versée au travailleur qui ne doit plus se présenter au travail. S'il est indemnisé par la mutuelle, il doit avertir celle-ci du paiement de l'indemnité de rupture. La mutuelle interrompra le versement des indemnités d'incapacité de travail au travailleur concerné pendant toute la période couverte par l'indemnité de rupture.

Il est utile de savoir que lorsque le travailleur est licencié avec un préavis, l'employeur peut toujours décider de rompre le contrat de façon immédiate pendant le préavis moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Si le travailleur tombe en incapacité de travail pendant ce préavis et que l'employeur décide de lui payer une indemnité de rupture au lieu d'attendre que le travailleur recouvre la santé pour que le préavis redémarre, l'employeur sera en droit de déduire de l'indemnité de rupture le salaire garanti²⁵ versé au travailleur au début de son incapacité de travail.

Exemple : une travailleuse est licenciée avec un préavis de 4 semaines débutant le 6 mars 2023. Elle commence à prester son préavis puis tombe malade le 12 mars. L'employeur lui paye son salaire garanti puis décide finalement de cesser le préavis le 10 avril et de lui verser une indemnité de rupture correspondant à la durée du préavis qui aurait encore dû être prestée. L'employeur pourra déduire de cette indemnité l'équivalent de ce qu'il a versé à titre de salaire garanti pour la période du 12 mars au 9 avril.

- ! **Attention** : cette déduction ne peut avoir lieu si le travailleur est tombé en incapacité de travail avant d'être licencié !

25. Le salaire garanti est le salaire versé par l'employeur durant les premiers jours d'incapacité de travail. Pour les employés, le salaire garanti est payé en intégralité par l'employeur pendant les 30 premiers jours. Le travailleur peut ensuite bénéficier des indemnités d'incapacité de travail versées par sa mutuelle. Pour les ouvriers, le salaire est payé uniquement par l'employeur pendant les 14 premiers jours d'incapacité puis en partie par la mutuelle et l'employeur durant les 16 jours suivants. La mutuelle prend ensuite seule le relais pour les jours suivants. **Attention** : il faut que l'ouvrier comptabilise au moins 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour avoir droit au salaire garanti. Il existe également des spécificités pour l'employé engagé dans un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois.

2.3. Le travailleur en incapacité de travail peut-il demander d'être licencié à son employeur ?

En principe, rien ne s'oppose à ce qu'un travailleur demande à son employeur qu'il le licencie. Rien non plus n'oblige l'employeur à suivre cette demande...

En tout état de cause, le travailleur veillera à ce que sa demande soit formulée oralement, sans trace écrite, afin d'éviter, en cas de demande d'allocations de chômage, que l'ONEM ne découvre que le licenciement a eu lieu à l'initiative du travailleur. Le cas échéant, le licenciement pourrait être considéré comme une démission par l'ONEM et le travailleur serait sanctionné au chômage ([voir supra, p.8](#)).

Il faudra, par conséquent, veiller également à ce que le motif du licenciement indiqué sur le formulaire C4 ne reflète pas la volonté du travailleur d'être licencié ni que soit mise en cause son attitude. Une attitude fautive de la part du travailleur pourrait, en effet, lui valoir une pénalité au chômage pouvant aller jusqu'à 26 semaines d'exclusion²⁶.

2.4. Conclusion : quels sont les aspects positifs et négatifs d'un licenciement pour le travailleur en incapacité de travail ?

⊕ Aspects positifs :

- ♦ Le travailleur ne court, en principe, pas de pénalité au chômage, pour autant que le motif du licenciement, indiqué sur le C4, ne mette pas en cause son attitude et ne reflète pas sa volonté de rompre le contrat ;
- ♦ si l'employeur décide de licencier le travailleur en versant une indemnité de rupture plutôt qu'en lui faisant prêter un préavis, le travailleur ne doit plus retourner sur son lieu de travail.

⊖ Aspects négatifs :

- ♦ la décision de licencier revient à l'employeur. Même s'il peut tenter de lui demander (oralement) d'être licencié, le travailleur n'a, en général, aucune marge de manœuvre pour obliger l'employeur à le faire ;
- ♦ dans la même optique, seul l'employeur décide si le licenciement s'accompagne d'une période de préavis ou s'il paye une indemnité de rupture ;
- ♦ si l'employeur décide de licencier avec un préavis, le travailleur est obligé de prêter ce préavis. Contrairement à la démission, le préavis ne s'écoule pas pendant la période d'incapacité de travail, il s'arrête pour ne reprendre qu'à partir du moment où le travailleur reprend le travail.

Comme on l'a vu plus haut, il est, par ailleurs, déconseillé de conclure un accord avec l'employeur permettant de réduire la durée du préavis ou de supprimer celui-ci si le travailleur demande le chômage car l'ONEM ne payera, en principe, pas d'allocations pour la période de préavis qui aurait dû être prestée mais à laquelle le travailleur a renoncé.

26. Article 52 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

La seule issue possible pour éviter que le travailleur doive retourner sur son lieu de travail pour y prêter le préavis est qu'il se mette d'accord avec son employeur pour qu'il ne doive pas venir travailler pendant le préavis ou qu'il puisse travailler uniquement à temps partiel ou en télétravail.

③ La rupture de commun accord

Alors que le licenciement a lieu à l'initiative de l'employeur et que la démission émane du travailleur, la rupture de commun accord prévoit qu'employeur et travailleur s'entendent pour rompre le contrat de travail selon les modalités qu'ils souhaitent tous deux.

3.1. Modalités

Ce mode de rupture n'est pas réglé par la loi dans la mesure où il est déterminé par le seul accord entre le travailleur et l'employeur. Il ne s'accompagne généralement d'aucun préavis ni indemnité de rupture, les deux parties choisissant de commun accord à quelle date sera rompu le contrat.

Afin d'éviter tout malentendu par la suite, il est bien sûr vivement recommandé d'établir cette rupture par écrit²⁷.

3.2. Conséquences d'une rupture de commun accord sur le droit au chômage

Alors que la rupture de commun accord peut présenter l'avantage pour le travailleur de déterminer à quelle date prendra fin son contrat sans risquer les prolongations liées à un préavis devant obligatoirement être presté dans le cadre d'un licenciement, ce type de rupture présente l'inconvénient majeur d'être considéré comme une démission aux yeux de l'ONEM. Autrement dit, le travailleur risque une pénalité au chômage dans les mêmes conditions que celles exposées plus haut pour la démission ([voir p.8](#)).

La rupture de commun accord supposant que le travailleur et l'employeur se mettent tous deux d'accord sur les modalités de la fin du contrat, elle peut également s'avérer problématique lorsque les relations entre ces deux personnes sont tendues, ce qui est malheureusement fréquent dans les situations où la santé du travailleur est mise à mal à cause de son travail.

Ce mode de rupture reste néanmoins intéressant pour le travailleur souhaitant quitter son emploi alors qu'il en a trouvé un autre : le fait de pouvoir rompre le contrat sans devoir attendre que soit écoulée la période de préavis permet de se libérer rapidement pour commencer à travailler ailleurs.

27. [Un modèle de convention de rupture de commun accord est joint en annexe de cette brochure, p.30.](#)

3.3. Conclusion : quels sont les aspects positifs et négatifs d'une rupture de commun accord pour le travailleur en incapacité de travail ?

⊕ Aspects positifs :

- ♦ le travailleur peut être très rapidement libéré de son contrat de travail, sans préavis ni indemnité de rupture, puisqu'il choisit avec l'employeur quelle sera la date de fin du contrat.

⊖ Aspects négatifs :

- ♦ ce mode de rupture n'est envisageable qu'avec l'accord de l'employeur. Cela nécessite de rentrer en contact avec celui-ci et de négocier un accord sur les modalités de la rupture ;
- ♦ en cas de demande d'allocations de chômage, la rupture de commun accord est assimilée à une démission puisque le travailleur a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat, de travail de telle sorte que le travailleur risque une pénalité (exclusion de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois).

④ La fin de contrat pour force majeure médicale

La fin de contrat pour force majeure est une cessation du contrat provoquée par un événement de force majeure qui rend impossible la poursuite du contrat. Il doit s'agir d'un événement imprévu, insurmontable et indépendant de la volonté du travailleur et de l'employeur. Lorsque cet événement est lié à des raisons de santé qui rendent le travailleur définitivement inapte à continuer le travail pour lequel il a été engagé, on parle de « fin de contrat pour force majeure médicale ».

Avec cette procédure, le contrat se termine sans préavis ni indemnité de rupture : il cesse parce que l'état de santé du travailleur, qui constitue l'événement de force majeure médicale, empêche qu'il se poursuive. Pour être valable, cette fin de contrat doit suivre une procédure bien précise passant par la médecine du travail.

4.1. Modalités²⁸

Les dispositions légales relatives à la fin de contrat pour force majeure médicale ont connu d'importantes modifications en novembre 2022. Voici les grandes lignes de cette nouvelle procédure :

- ➔ Le **premier point** important est que la fin de contrat pour force majeure médicale ne peut avoir lieu qu'après 6 mois d'incapacité de travail. Autrement dit, contrairement à ce qui existait précédemment, il n'est plus possible de mettre fin au contrat dans le cadre de

28. Les modalités de la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale sont fixées par l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail ainsi que par le livre 1^{er}, titre 4, chapitre VI, section 3 du code du bien-être au travail.

cette procédure avant que le travailleur n'ait atteint ces 6 mois. En outre, ces 6 mois doivent être ininterrompus : toute reprise du travail supérieure à 14 jours interrompt le délai de telle sorte que le compteur est remis à zéro. Il en va de même lorsque le travailleur a repris le travail à temps partiel, sous la forme d'un mi-temps médical, par exemple.

Exemples :

- ♦ *une travailleuse reprend le travail après 10 mois de maladie. 15 jours après sa reprise du travail, elle retombe malade. Aucune procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ne peut être entamée à ce moment-là, les 10 mois de maladie précédents ne pouvant plus être comptabilisés puisque la reprise du travail est supérieure à 14 jours ;*
 - ♦ *un travailleur tombe malade pendant 12 mois puis reprend le travail dans un mi-temps médical pendant 1 mois. Ici non plus, la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ne pourra être appliquée puisqu'il y a eu reprise du travail (même partielle) pendant plus de 14 jours.*
- ➔ Le **deuxième point** important est que la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale peut aussi bien être lancée par le travailleur que l'employeur. Après 6 mois d'incapacité de travail du travailleur, employeur et travailleur peuvent donc, chacun de leur côté, entamer les démarches pour démarrer la procédure sans que l'accord de l'autre soit requis. Un travailleur est donc en droit de contacter la médecine du travail pour faire démarrer la procédure sans demander l'accord de l'employeur et, inversement, l'accord du travailleur n'est pas requis lorsque l'employeur souhaite faire usage de la procédure. Celui qui fait débiter la procédure est cependant tenu d'en informer l'autre par courrier recommandé.
- ➔ Le **troisième point** important est que, pour être valide, cette procédure doit impérativement passer par la médecine du travail à laquelle est affilié l'employeur. Pour connaître les coordonnées de cette médecine du travail, le travailleur pourra consulter son règlement de travail ou le site Internet www.masante.belgique.be
- ↪ Travail et santé
- ↪ Qui est mon médecin du travail ?
- (il est nécessaire de se munir d'un lecteur de carte d'identité ou d'être enregistré sur « Itsme »).
- ➔ Le **quatrième point** important est que la procédure ne peut pas être lancée si le travailleur est déjà suivi par la médecine du travail dans le cadre d'un trajet de réintégration au travail²⁹. Il faut attendre que le trajet de réintégration soit terminé pour que la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale puisse commencer.

29. Un trajet de réintégration est une procédure, menée par la médecine travail, visant à promouvoir la réintégration ou le retour au travail d'un travailleur en incapacité de travail qui ne peut plus continuer à exercer son travail de façon temporaire ou définitive.

La procédure se déroule de la façon suivante :

- 1.** Le travailleur ou l'employeur entame la procédure en demandant, par courrier recommandé au médecin du travail³⁰, de constater si le travailleur est définitivement inapte à continuer son travail. Chacune des parties prévient l'autre de cette démarche par un envoi recommandé³¹. Il y a donc deux courriers recommandés à envoyer.
- 2.** Le médecin du travail prend contact avec le travailleur pour lui fixer un rendez-vous médical. Si le travailleur refuse par trois fois ce rendez-vous (au cas où c'est l'employeur qui a lancé la procédure), le médecin du travail en avise l'employeur qui pourrait considérer que ce refus constitue un acte d'insubordination à son égard allant jusqu'au licenciement pour faute.
- 3.** Le travailleur peut, s'il le souhaite, se rendre au rendez-vous médical accompagné d'un délégué syndical. Lors de ce rendez-vous, il lui est conseillé d'apporter un dossier médical corroborant la description qu'il fait de son état de santé au médecin du travail : si le travailleur ne se sent plus en état de poursuivre son travail chez cet employeur, il est important qu'il puisse montrer au médecin du travail une attestation de son médecin traitant (et de tout autre spécialiste qui le suit) allant dans le sens que le travailleur est devenu définitivement inapte à reprendre ses fonctions auprès de cet employeur.

Si, par contre, le travailleur estime qu'il n'est pas opportun de mettre fin à son contrat pour force majeure médicale étant donné que son état de santé peut encore évoluer, il a intérêt à apporter une attestation de son médecin confirmant qu'il est prématuré de se prononcer sur une éventuelle reprise du travail.

En tout état de cause, le médecin du travail demandera au travailleur son autorisation pour contacter son médecin traitant ainsi que les autres spécialistes qui le suivent. Il pourra également demander au travailleur si en cas de constat d'une inaptitude définitive, celui-ci souhaite ou non que soient analysées les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail auprès du même employeur.

Le médecin du travail est, bien entendu, soumis au secret professionnel. En aucun cas, il ne pourra révéler à l'employeur les causes ni aucun détail lié à l'incapacité de travail du travailleur. Il est seulement habilité à lui communiquer son constat d'inaptitude ou non.

- 4.** Le médecin du travail dispose d'un délai de 3 mois après réception de la demande envoyée par recommandé par l'employeur ou le travailleur, pour remettre son constat d'inaptitude. Deux scénarios sont envisageables :

- ➔ soit le médecin du travail estime qu'il n'est pas possible pour l'instant de déterminer si le travailleur est devenu inapte ou non à continuer son travail. Dans ce cas, la procédure s'arrête sans qu'elle ait pu aboutir à une fin de contrat pour force majeure médicale. Le contrat de travail se poursuit, même si le travailleur reste en incapacité de travail. Une

30. [Un modèle de courrier est joint en annexe de cette brochure, p.31.](#)

31. [Un modèle de lettre est également joint en annexe, p.32.](#)

nouvelle procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ne peut dès lors être entamée par le travailleur ou l'employeur qu'après une nouvelle période de 6 mois d'incapacité de travail.

- ➔ soit le médecin du travail constate que le travailleur est devenu inapte à continuer son travail auprès de cet employeur.

Trois situations peuvent dès lors se présenter :

- ♦ soit le travailleur a préalablement demandé d'examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail, tel que précisé ci-dessus, et le médecin du travail suspend la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale en initiant un trajet de réintégration (pour rappel, la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ne peut avoir lieu tant qu'un trajet de réintégration est en cours). Ce n'est qu'à l'issue de ce trajet de réintégration que la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale peut reprendre (voir points 5 et 6 ci-dessous) pour autant qu'aucun poste de travail adapté ne soit possible ou que le travailleur refuse le travail adapté proposé par l'employeur. Lorsque le travailleur en a formulé la demande, l'employeur est, en effet, obligé d'examiner sérieusement les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail dans son entreprise et de remettre un rapport motivé à ce sujet ;
- ♦ soit le travailleur n'a pas préalablement demandé d'examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail. Il est, dans ce cas, encore libre de formuler cette demande, par envoi recommandé à l'employeur et au médecin du travail, dans les 7 jours suivant le constat d'inaptitude remis par le médecin du travail. L'employeur est dès lors tenu d'examiner ces possibilités tel qu'exposé ci-dessus ;
- ♦ soit le travailleur ne demande pas d'examiner les possibilités d'un travail adapté et la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale se poursuit directement en passant par le point 5 ou 6, tel que décrit ci-après.

5. Dans les 21 jours suivant le constat du médecin du travail, le travailleur peut introduire un recours contre le constat d'inaptitude, via une lettre recommandée à son employeur ainsi qu'au Contrôle des lois sociales (inspection sociale). Il est évident que ce recours n'a de sens que si c'est l'employeur qui est à l'origine de la demande de fin de contrat pour force majeure médicale et que le travailleur s'y oppose.

En cas de recours, la décision finale sera prise par une réunion du médecin traitant du travailleur, du médecin du travail et du médecin du Contrôle des lois sociales, à la majorité des voix. La décision devra être rendue dans les 42 jours suivant la réception du courrier de recours par le Contrôle des lois sociales.

Lorsque la décision finale conclut qu'il n'y a pas d'inaptitude définitive, la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale s'arrête. Le contrat de travail se poursuit, même si le travailleur reste en incapacité de travail, et une nouvelle procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ne peut dès lors être entamée par le travailleur ou l'employeur qu'après une nouvelle période de 6 mois d'incapacité de travail.

6. Si le travailleur n'introduit pas de recours contre le constat d'inaptitude définitive émanant du médecin du travail ou que le recours conclut finalement à l'inaptitude définitive, l'employeur peut constater la fin du contrat pour force majeure médicale. Il fera généralement parvenir une convention au travailleur confirmant cette fin de contrat. Tant qu'une telle convention n'est pas signée ou qu'aucun autre document n'atteste que le contrat est terminé, la relation de travail se poursuit et le travailleur est tenu de continuer à faire parvenir son certificat médical à son employeur.

Remarque importante : le fait que le médecin du travail constate l'inaptitude définitive du travailleur à reprendre son travail ne l'empêche nullement de retrouver un emploi ailleurs dans une fonction similaire. Le constat d'inaptitude ne vise, en effet, que la fonction du travailleur auprès de l'employeur chez lequel il travaille au moment où le médecin du travail rend son avis.

Exemple : un travailleur est déclaré inapte à poursuivre sa fonction d'infirmier auprès de l'employeur A. Cela ne le rend pas inapte à l'exercice d'une fonction d'infirmier auprès de l'employeur B. Pour commencer ce nouveau travail, il faudra cependant que la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale auprès de l'employeur A soit terminée et qu'il ne soit plus sous certificat médical.

4.2. Les conséquences d'une fin de contrat pour force majeure médicale sur le droit au chômage

Le travailleur dont le contrat a pris fin pour force majeure médicale, n'encourt, en principe, pas de sanction pour chômage « volontaire » dans la mesure où c'est le médecin du travail qui décide que l'inaptitude du travailleur ne permet plus la poursuite du contrat. Ce n'est donc pas le travailleur lui-même qui est à l'initiative de la fin du contrat mais le médecin du travail.

Au moment de la demande d'allocations de chômage, l'ONEM ne remettra donc, en principe, pas en cause la décision du médecin du travail car « *si le médecin du travail a reconnu le travailleur définitivement inapte à la fonction exercée, l'ONEM reconnaît que la force majeure est établie à suffisance, sans que la réalité de l'inaptitude doive encore être vérifiée par le médecin [de l'ONEM]* »³².

L'ONEM pourrait cependant exiger du travailleur qu'il soit examiné par le médecin de l'ONEM pour vérifier que son état de santé au moment où il demande les allocations lui permette d'être disponible sur le marché de l'emploi en général. Le cas contraire, le travailleur devrait se tourner vers sa mutuelle pour être indemnisé par celle-ci étant donné que le chômage n'intervient pas pour les travailleurs qui sont reconnus en incapacité de travail³³.

32. Idem, p.48.

33. Article 60 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

4.3. Conclusion : quels sont les aspects positifs et négatifs d'une fin de contrat pour force majeure médicale ?

⊕ Aspects positifs :

- ♦ le contrat prend fin sans que le travailleur doive prêter un préavis ;
- ♦ le travailleur ne risque normalement pas de pénalité au chômage.

⊖ Aspects négatifs :

- ♦ le contrat prend fin sans préavis mais aussi sans indemnité de rupture, et ce quelle que soit l'ancienneté du travailleur. Il n'y a donc aucune reconnaissance de cette ancienneté ;
- ♦ l'impact psychologique de cette fin de contrat dans la mesure où le motif de la fin de contrat est l'inaptitude du travailleur. À aucun moment, il n'est reconnu que c'est le travail lui-même, ou plutôt les conditions dans lesquelles il s'effectuait, qui ont conduit à nuire à la santé du travailleur jusqu'à le rendre incapable de poursuivre le contrat. En ce sens, la fin de contrat pour force majeure médicale tend à déplacer le problème lié au travail vers un problème de santé individuel chez le travailleur.

Du point de vue du travailleur, la fin de contrat pour force majeure médicale peut, par conséquent, être parfois vécue comme un départ par la petite porte : il ne bénéficie d'aucune indemnité de rupture et, par sa maladie, il endosse, seul, la responsabilité de la fin du contrat.

Conclusion

Au regard des inconvénients liés à la démission (risque de pénalité au chômage) ou au licenciement (obligation de prêter un préavis), le travailleur se retrouve souvent dans l'obligation de passer par une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale lorsqu'il choisit de quitter son emploi pour préserver sa santé. Cette procédure peut cependant être mal vécue par le travailleur qui se voit partir sans aucune reconnaissance du travail accompli auprès de son employeur et en endossant seul la responsabilité de la fin du contrat.

Aussi nous semble-t-il opportun de revenir ici sur une proposition que nous avons déjà formulée dans le cadre de l'analyse des problèmes liés à la rupture du contrat en cas de harcèlement au travail : il nous semblerait pertinent qu'en cas de fin de contrat pour force majeure médicale, la loi relative aux contrats de travail prévoie une indemnisation de la part de l'employeur afin de compenser la perte d'emploi liée à aux problèmes de santé provenant du travail³⁴.

Une telle indemnité, payable au travailleur, permettrait de responsabiliser l'employeur en matière de respect de la législation sur le bien-être au travail³⁵ mais offrirait également au travailleur la possibilité de bénéficier d'une certaine reconnaissance du travail accompli et du préjudice subi. Aussi s'inscrirait-elle parfaitement, nous semble-t-il, dans la volonté du législateur de responsabiliser les employeurs confrontés à un flux excessif de travailleurs en maladie de longue durée, tel que le prévoit la loi-programme du 27 décembre 2021. Cette loi dispose, en effet, que les employeurs s'acquittent désormais d'une cotisation de responsabilisation auprès de l'ONSS lorsque leur entreprise compte un nombre trop important de travailleurs en incapacité de travail depuis plus d'un an.

Mais au-delà de la volonté de responsabiliser les employeurs quant au respect de la santé de leurs travailleurs, il nous semble important de questionner l'ensemble de notre société sur la façon dont elle envisage l'humain au travail comme un instrument au service de la production, de la croissance, du profit financier et des souhaits des actionnaires toujours plus exigeants.

« *La souffrance naît du sentiment d'être traité comme un pion, un objet, un dossier, un travailleur jetable* », écrit Vincent de Gaulejac³⁶.

Ne serait-ce pas le signe finalement, comme en témoignent déjà le réchauffement climatique et l'épuisement de nos ressources naturelles, qu'il est temps aujourd'hui de repenser notre vision du monde ?

34. Voir la brochure, *Harcèlement moral au travail. La loi protège-t-elle vraiment le travailleur ?*, sur notre site : <https://ladds.be/wp-content/uploads/2022/11/harcèlement-moral-au-travail.pdf>

35. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et Code bien-être au travail.

36. Vincent DE GAULEJAC et Antoine MERCIER, *Manifeste pour sortir du mal-être au travail*, Desclée de Brouwer, Paris, 2012, p.39.

Modèle de lettre de démission³⁷

NOM – PRENOM
ADRESSE

LIEU, DATE

A l'attention de Mr/Mme (EMPLOYEUR)
ADRESSE DE L'ENTREPRISE

Concerne : démission

Madame/Monsieur (SELON LE CAS)

Par la présente, je vous notifie ma décision de rompre mon contrat de travail moyennant un préavis de X (1) qui commencera le DATE (2)

Cordialement,

NOM - PRENOM
SIGNATURE

37. Voir modèle de lettre de démission sur notre site dans « nos documents type » : <https://ladds.be/wp-content/uploads/2020/12/lettre-de-demission.pdf>

Modèle de lettre à adresser par recommandé à l'employeur pour connaître les motifs précis du licenciement³⁸

VOS COORDONNÉES

LIEU, DATE

COORDONNÉES DE
L'EMPLOYEUR

COURRIER ENVOYÉ PAR RECOMMANDÉ

Madame, Monsieur

Suite à votre lettre de licenciement du et conformément à la CCT n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement, je vous saurais gré de me faire part des motifs concrets qui ont conduit à mon licenciement.

Dans l'attente de vos nouvelles, je vous prie de recevoir, Monsieur, mes salutations les meilleures.

SIGNATURE

38. Voir modèle de lettre de démission sur notre site dans « nos documents type » : <https://ladds.be/wp-content/uploads/2020/07/Motivation-licenciement.pdf>

Modèle de convention de rupture de commun accord d'un contrat de travail³⁹

Entre les soussignés

- EMPLOYEUR

et

- TRAVAILLEUR

Il est convenu ce qui suit :

- 1) Les parties décident d'un commun accord de rompre le contrat de travail qui les lie à la date du À cette occasion, chacune des parties renonce à la réclamation à charge de l'autre d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.
- 2) (Éventuellement) L'employeur s'engage à verser au travailleur, au moment de son départ, un montant de € sur lequel il y aura lieu de procéder aux retenues sociales et fiscales.
- 3) (Éventuellement) En outre, il est convenu que
- 4) Chacune des parties reconnaît avoir reçu un original de la présente convention.

Fait en deux originaux à, le

TRAVAILLEUR
Signature

EMPLOYEUR
Signature

39. Voir modèle de lettre de démission sur notre site dans « nos documents type » : <https://ladds.be/wp-content/uploads/2020/07/rupture-de-commun-accord.pdf>

Modèle de lettre à adresser par recommandé au médecin du travail pour faire débuter une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale

Le travailleur/la travailleuse soussigné(e)) (nom et prénom):
demande au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier s'il/elle, qui se trouve **en**
incapacité de travail d'une durée ininterrompue de 6 mois minimum, est **définitivement inapte**
au travail convenu.

Données du travailleur :

Date de naissance :

Numéro NISS :

Mutualité (coller une vignette de mutuelle) :

Adresse :

Adresse e-mail (privée) :

GSM/Tél. (privé) :

Travail actuel :

En incapacité de travail d'une durée ininterrompue de 6 mois minimum - En incapacité de
travail depuis

Modèle de lettre à adresser par recommandé à l'employeur pour l'informer du lancement d'une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale

(Coordonnées du travailleur)

(Coordonnées de l'employeur)

Madame,

Monsieur,

Je vous informe par la présente que j'ai demandé à (nom de la société médecine du travail) de lancer la procédure spécifique au titre de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail. Au cours de cette procédure, le médecin du travail vérifiera si je suis en inaptitude définitive d'exercer le travail convenu dans le cadre de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

Cordialement,

(date et signature du travailleur)

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.