|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** |  |
| Est-il possible de rompre un contrat de travail pour cause de maladie ? | Véronique LombaertsLegal Advisor Partena Professional |

**De nombreux employeurs s’interrogent sur les possibilités de rompre le contrat de travail d’un travailleur régulièrement absent pour cause de maladie. Peut-on rompre immédiatement le contrat et payer le préavis ? La loi n’est-elle pas plus flexible lorsque le travailleur est en maladie de longue durée.**

**Attention à la motivation**

Tout employeur doit désormais veiller à ce que le licenciement ne puisse pas être considéré comme manifestement déraisonnable.Sa décision doit donc se baser soit sur l'aptitude (en lien avec les compétences requises pour la fonction) ou la conduite du travailleur, soit sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Des explications détaillées sur le motif du licenciement ne doivent pas nécessairement être communiquées lors du licenciement mais la CCT 109 impose à l’employeur d’en fournir au travailleur qui lui en ferait la demande dans les deux mois de la rupture de son contrat de travail.

Lorsqu’un employeur ignore une demande légalement introduite par le travailleur, une première sanction financière lui est déjà d’application : une amende civile égale à 2 semaines de rémunération.

S’il n’arrive pas à convaincre son travailleur du caractère raisonnable de son licenciement, celui-ci pourrait demander, au tribunal du travail, le paiement d’une indemnité forfaitaire égale à minimum 3 semaines et à maximum 17 semaines de rémunération. Il s’agit d’une fourchette fixée par le législateur dans laquelle le juge peut faire son choix.

L’employeur doit donc s’assurer de la preuve d’un motif raisonnable de licenciement et en soi, la maladie n’en est pas un.

**Peut-on invoquer un motif de désorganisation du travail lié aux absences du travailleur ?**

Ce qui importe avant tout est que  le motif du licenciement soit exact et démontrable. L’employeur doit utilement inventarier le nombre d’absences, leur durée, leur fréquence, etc …

Il faut également démontrer que la désorganisation n’est pas le seul résultat de la maladie de l’intéressé mais qu’elle est liée à l’impossibilité de planifier ou d’organiser la poursuite d’un service, de projets particuliers dans lesquels cette personne était impliquée, pouvoir insister sur l’impossibilité ou la difficulté pour l’entreprise de prévoir quand l’intéressé reviendra au travail, l’impossibilité de le remplacer, l’éventuelle charge de travail non assumée ou devant être reportée sur les autres collègues, etc …

D’autres motifs raisonnables sans lien avec la maladie peuvent toujours être invoqués : par exemple, des erreurs ou des fautes commises par l’intéressé avant son départ en maladie et découvertes par son remplaçant, des éléments objectifs liés à la situation financière de l’entreprise (par exemple : la suppression de ce poste, qui serait devenu excédentaire, une baisse du chiffre d’affaires, etc …).

La preuve de la réalité du motif doit idéalement toujours reposer sur des éléments objectifs et précis (rapports d’évaluation contradictoires, avertissements écrits, documents divers, données statistiques, économiques et commerciales, comptables et financières, etc…).

**L’incapacité de 6 mois, cause autorisée de rupture du contrat de travail ?**

Il n’est légalement plus autorisé de rompre un contrat de travail après une incapacité de travail de 6 mois. En revanche, une incapacité de longue durée pourrait permettre de rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

En effet, une incapacité de travail peut, sous certaines conditions, constituer un événement de force majeure entraînant la rupture immédiate du contrat sans préavis ni indemnité de rupture. C’est la force majeure médicale.

Par force majeure médicale, il faut entendre l’incapacité permanente qui empêche définitivement le travailleur de poursuivre le travail convenu.

Il ne s’agit donc pas d’un licenciement mais d’une procédure de rupture qui, à son terme, permet au travailleur de conserver le bénéfice de ses indemnités de chômage/mutuelle alors que l’employeur ne paie aucune indemnité de préavis.

Sa mise en œuvre est toutefois formaliste. Afin de la démarrer, l’employeur devra être en possession d’un certificat du médecin traitant ou spécialiste du travailleur qui atteste que celui-ci est inapte à exercer sa fonction de manière définitive et permanente. Le travailleur pourra alors exercer son droit à bénéficer d’une procédure de reclassement. Il s’agit en réalité de la possibilité de se faire examiner par le médecin du travail qui confirmera ou pas le caractère définitif de l’incapacité de travail.