

## Comment acter la rupture pour force majeure médicale ?

Mise à jour : Monday 16 May 2022

Région wallonne • Région de Bruxelles-Capitale • Région flamande

---

Le travailleur et/ou l'employeur doit constater la rupture pour force majeure médicale **par écrit**.

- Soit **l'employeur** la constate dans un **écrit et l'envoi** au travailleur, par recommandé de préférence.
- Soit le travailleur et l'employeur constatent **ensemble** la force majeure médicale dans une **convention**. Ils peuvent y préciser les effets de la rupture, comment va se terminer le contrat de travail, etc.
- Soit le **travailleur** constate la force majeure et **demande** à son employeur de lui donner le **C4** de force majeure.

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ne peut être invoquée que si :

- la procédure du **trajet de réintégration** a été menée jusqu'au bout;
- et uniquement dans **3 situations** : lorsque le médecin du travail décide que le travailleur est **définitivement incapable**.

Pour plus d'informations, voyez :

- notre fiche ["Quand peut-on invoquer la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ?"](#) ;
- le schéma récapitulatif dans les documents types de cette fiche ;
- le site du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

**Attention**, la rupture pour force majeure médicale n'est **pas un licenciement** mais une rupture du contrat pour une autre cause. **Sans préavis ni indemnité** donc.

### Pour plus d'informations vous pouvez consulter :

#### Les références légales

[Article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.](#)

[Article I.4-75 du Code du bien-être au travail.](#)

#### Les documents types

[Schéma explicatif : Le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité.](#)