

Obligations de l'employeur imposées par la loi sur le bien-être

Les décisions du médecin du travail
et les obligations de reclassement

Jacques van Drooghenbroeck

Avocat-Associé Janson Baugniet
Maître de conférences à l'UCL

Janson
BAUGNIET

Questions “Quizz”

Casus

Sur recours, le médecin inspecteur du Contrôle du Bien-Etre au travail a confirmé l'aptitude d'une travailleuse en incapacité de travail depuis 8 ans.

Seule recommandation : “Pas de port de charges supérieures à 5 kg”.

L'employeur, occupant 480 travailleurs, a fait connaître à cette travailleuse qu'il ne disposait pas de poste disponible correspondant aux restrictions apportées par le médecin du travail/par le médecin-inspecteur.

ESTIMEZ-VOUS QUE :

1. Il s'agit d'un manquement à l'obligation d'aménagement raisonnable ? → auquel cas la réponse vous a été apportée par Jean-François Neven
2. Cette travailleuse doit être indemnisée par le secteur assurance-indemnités, et éventuellement reprendre progressivement le travail (autorisation préalable du médecin-conseil ?) → ce sont alors S. Gilson et Fr. Lambinet que vous devez écouter !
3. Cette travailleuse doit agir en référé pour obtenir la mise en œuvre de la décision du MDTR (aptitude avec aménagement du poste) → Me Remouchamps mérite toute votre attention
4. Il faut prôner l'échange de postes de travail, vu l'état de nécessité. Un mot, un geste, Me Bruno-Henri Vincent fait le reste !

Question subsidiaire : comment dynamiser le dispositif légal existant?

→ Restez jusqu'à la fin pour entendre les réponses du Professeur Mairiaux et à 17 h 15, les conclusions du Président, Monsieur Michel Davagle.

- **Critères protégés par les normes anti-discrimination**
- **Inaptitude au poste ≠ Handicap**

Plan

- Les obligations d'information
- La visite de pré-reprise
- La visite de reprise
- Les évaluations de santé et leurs effets
- Tableau des différentes hypothèses :
 - d'aménagement du poste
 - de mutations
 - d'inaptitudes.

Evaluation de santé de pré-reprise (article 36 bis)

- Introduite en 2004 dans l'arrêté royal; étendue à tous en 2008
- Après 4 semaines d'incapacité de travail
- Initiative du travailleur

Conditions :

- Demande écrite adressée à l'employeur
- Accord sur consultation par MDTR du dossier médical médecin traitant et concertation avec celui-ci
(NB : « *secret partagé* »)

- **MDTR : visite**

- **Dans les 8 jours de la demande**
- **Du poste de travail « dans les meilleurs délais »**
- **Soit aptitude sans mesures, soit mesures appropriées de manière à réduire les contraintes liées au poste**



≠ Décision : Uniquement Rubrique « F »

C'est-à-dire « propositions relatives aux adaptations du poste ou des conditions de travail »

Evaluation de santé de reprise du travail (articles 35 et 36 bis)

- **Uniquement travailleurs obligatoirement soumis**
(sécurité/vigilance/risque défini/denrées alimentaires)
- **Obligatoire si incapacité de travail \geq 4 semaines**

Quand ?

- « Au plus tôt le jour de la reprise du travail
et au plus tard dans les huit jours ouvrables »
- **Inadéquat** : voir Ph. MAIRIAUX : parfois 6 à 8 semaines APRES LA REPRISE
- + Dépasser la seule question du POSTE et les seules propositions du MDTR =
« *nouvelle forme de coopération* ».

Comment ?

- PAS de liaison entre médecin conseil et médecin du travail
- Vérification de l'aptitude → mesures préventives de l'article 34
- Exclusivité du MDTR (illégalité du certificat de guérison)
- Option entre :
 - Aptitude (recommandations)
 - Mutation temporaire / définitive
 - Inaptitude définitive
 - Mise en congé de maladie

La nature des « décisions » du MDTR

- Quelle force obligatoire donner aux conclusions de l'évaluation de santé?
- Doctrine :
 - Sécurité / vigilance / rayonnements ionisants = DECISION
 - Postes à risque défini / denrées alimentaires = AVIS

**>< JVD : pour tout travailleur :
= Décisions ayant force obligatoire d'intensité variable**

A.R. 2003, Section 6 :

« La décision du conseiller en prévention – médecin du travail concernant l'évaluation de santé »

Décision du MDTR : 6 arguments

1. **Le texte – nm. art. 2, g); art. 11§ 3; 13; 27; 37; 48; 49; 55; 63 et art. 70 à 73**
contra : art. 40 al. 2 : incapacité définitive : possibilité procédure de reclassement
+ **Commentaires SPF Emploi Travail** : la décision du MDTR
2. **Le relent historique : R.G.P.T. : art. 146 bis § 1^{ier}, art. 146 ter § 2**
3. **La différence = force obligatoire immédiate pour travailleurs du 1^{ier} groupe et maladies contagieuses**

4. Loi 4 août 96, art. 4 et 5 : L'obligation de l'employeur de :

- Rechercher le bien-être par des mesures de protection de la santé du travailleur au travail
- Eviter les risques
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail

5. A.R., art. 72 :

« Décision définitive » = DOIT continuer à occuper le travailleur conformément aux « recommandations » du médecin du travail

6. Procédures de concertation médicale et de recours

≠ contre un avis ou un conseil...

= contre une décision

Conclusion quant à l'obligation de reclassement de l'employeur

- En toute hypothèse, décisions définitives sont obligatoires
- Parmi les travailleurs obligatoirement soumis :
 - 1) 1^{ière} catégorie à protection renforcée → interdiction immédiate
 - 2) Risque défini, denrées alimentaires : décision également obligatoire :
 - Soit adaptation du poste ou de l'activité
 - Soit mutation temporaire ou définitive

NB : Art. 39 à 41 : Demande de procédure reclassement :

Travailleur en incapacité définitive : « *travail convenu* » >< art. 3, g) = poste occupé

Les obligations de reclassement

- **Pour mémoire : « La toile de fond et les travailleurs visés »**
- **Inaptitude au poste occupé ≠ incapacité de travail définitive**
- **Evaluation fondée « au moment de l'examen médical »
par rapport au « poste qu'il occupe » (art. 3, g))**

≠ Art. 39 à 41 : aptitude / aménagements nécessaires / autre fonction /
inaptitude définitive par rapport au « TRAVAIL CONVENU »

Les obligations de reclassement de l'employeur

- **Décisions contraignantes pour les deux parties**
- **Dispositions d'ordre public imposent leurs effets**
- **Solution idéale :**
 - **NOVATION :**
 - CC, art. 1271
 - Cass. 28 mai 1979
 - Requier le consentement des parties
 - Nouvelle(s) obligation(s) prend (prennent) cours
= fonction – poste occupé et/ou rémunération et ≠ NOUVEAU CONTRAT
- **Refus du travailleur = un des « motifs dûment justifiés » exonérant l'employeur de son obligation**

Tableau de synthèse des voies de reclassement et de leurs effets juridiques

| <u>Voies de reclassement</u> | <u>Pré-reprise</u> | <u>Reprise</u> | <u>Incapacité définitive</u> | | <u>Effets juridiques / Autres observations</u> |
|---|--------------------|----------------|------------------------------|--|--|
| A. Travailleur déclaré apte | NON | X | X | Reprend son activité au poste habituel | <ul style="list-style-type: none"> • Ajustement par le MDTR de la périodicité de l'E Santé |
| B. Travailleur déclaré apte au poste et recommandations en rubrique « F » (Art.56) | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • 34 § 2 Aménagement poste de travail / activité / méthodes de travail / conditions de travail • v. art. 2, 7° Peut dépasser le poste lui-même | <ul style="list-style-type: none"> • Obligation employeur • Si REFUS : * Art. 4 § 3 : Médecin-Inspecteur CBET * Travailleur = force majeure temporaire • Pas d'acte ER |
| C. Travailleur fait l'objet d'une demande de mutation temporaire ou définitive | NON | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Art. 55 Actes préparatoires MDTR – Examen du poste, etc. • Art. 57 Concertation préalable obligatoire (évent. pluridisciplinaire) + éventuelle concertation médicale + éventuel recours | <p>1) <u>CONCERTATION MEDICALE + recours</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Effet suspensif ou non (3 catégories) - Mutation temporaire : maintien de la rémunération / Justification au médecin-inspecteur - Travailleur doit accepter (art. 70 § 2) - Force majeure pas établie |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>2) <u>DECISION DEFINITIVE</u> <u>(temporaire ou définitive)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligation de résultat conditionnelle <ul style="list-style-type: none"> → Résultat sauf preuve impossibilité / motifs dûment justifiés (art. 41 et 72) - Acte équipollent à rupture ? Unilatérale ? NON : par décision du médecin du travail <p>● <u>RECLASSEMENT REUSSI</u> = NOVATION Art. 1271 C. Civ.</p> <p>● <u>ECHEC RECLASSEMENT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Si <u>temporaire</u> – voir évolution ultérieure (des postes / de l'état de santé)+ en principe suspension contrat de travail - Si mutation <u>définitive</u> est refusée : <ul style="list-style-type: none"> * Soit FORCE MAJEURE (critères légaux + art.34 futur) * Soit licenciement ou démission moyennant préavis * (Soit suspension CT de longue durée) |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|----------------------------|----------------|--------------------|--|--|
| <p><u>D. Travailleur déclaré INAPTE à titre temporaire ou de façon définitive</u></p> | <p>NON NON NON</p> | <p>X X</p> | <p>NON OUI</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Art 41, 50, 51, 55 à 58 Actes préparatoires = obligations du MDTR Idem sous C. ci-dessus Eventuelle concertation médicale Eventuel recours | <p>1) <u>DURANT CONCERTATION ET/OU RECOURS</u> Idem hypothèse C)</p> <p>2) <u>DECISION DEFINITIVE</u> (inaptitude temporaire ou définitive) Obligation d'affectation à un autre travail suivant recommandations MDTR</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Inaptitude TEMPORAIRE</u> (≠ art. 39 inc. définitive) • Art. 50 → interdiction de MAINTIEN • Art. 51 : rien prévu mais = mutation temporaire - <u>Inaptitude DEFINITIVE</u> • Obligations de recommandations MDTR en vue mutation ? CONTROVERSE Mais !!! Art. 34 § 1^{er} et art. 48 → obligation de reclassement : IDEM hyp. C. • SANS RECOMMANDATIONS : force majeure jusqu'à art. 34 LCT <p>REUSSITE ou ECHEC RECLASSEMENT : IDEM hyp. C</p> |
| <p><u>E. « Congé de maladie »</u></p> | | <p>X</p> | <p>X</p> | <p>Art. 50 à 52 et art. 73. Maladie contagieuse « EST TENU » de prendre un congé de maladie</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Suspension contrat de travail - Consultation obligatoire du médecin traitant - Examen de reprise du travail après guérison est obligatoire (art. 73, al.2) |

Merci pour votre écoute et pour votre patience

Jacques van Drooghenbroeck