

CONCLUSIONS

Michel DAVAGLE

QUELLES SONT LES PRINCIPALES REGLES APPLICABLES AUJOURD'HUI?

- L'incapacité s'apprécie au regard du travail convenu.
- Le travailleur n'a pas l'obligation contractuelle d'accepter un autre travail que le travail convenu.
- Le travailleur a le droit de demander la réalisation d'aménagements raisonnables de son poste de travail.
- L'employeur a une obligation de reclassement quand celle-ci est proposée uniquement par le médecin du travail ainsi que l'obligation de réaliser des aménagements raisonnables quand le travailleur en formule la demande.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR?

La modification du travail convenu ne peut se réaliser qu'avec l'accord du travailleur sauf si l'employeur :

- use de son *ius variandi* mais celui-ci ne peut s'exercer que dans les limites acceptées par la doctrine et la jurisprudence;
- invoque le principe de bonne foi ou l'état de nécessité mais, sous réserve, que le juge accepte.

Par ailleurs, quelles seront les conséquences des changements imposés au travailleur et à ses collègues?

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE EN A.T.?

La loi du 13 juillet 2006 crée un cadre général pour un programme de réinsertion professionnelle. Mais sept ans après la publication de cette loi, les dispositions en matière de réinsertion professionnelle ne sont toujours pas applicables faute d'un arrêté royal précisant la date d'entrée en vigueur.

L'article 23 de la loi du 10 avril 1971 n'est que très peu appliqué.

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE EN M.P.?

L'article 37 des lois coordonnées envisage une intervention du Fonds quand le travailleur accepte, dans un but de prévention, un écartement temporaire ou définitif de son poste de travail quand il est atteint ou menacé par une maladie professionnelle.

Il faut, selon nous, suivre la jurisprudence majoritaire quand elle affirme que l'article 37 trouve à s'appliquer pour toutes les maladies professionnelles et non, comme l'entend le Fonds, uniquement pour les maladies relevant de la liste « fermée ».

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE EN M.P.? (suite)

La réglementation prévoit un programme de prévention pour les personnes qui souffrent de douleurs lombaires, programme qui peut prendre en charge une analyse ergonomique du poste de travail du travailleur et assurer une formation individuelle de celui-ci sur son lieu de travail par un ergonome.

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE EN M.P.?

(suite 2)

La loi du 13 juillet 2006 a prévu une disposition qui stipule que lorsque le travailleur introduit une demande de reprise de travail, dans le cadre d'un programme de réinsertion professionnelle, celle-ci fait l'objet d'un suivi, cette réinsertion ne pouvant avoir une influence sur la détermination du degré d'incapacité permanente.

Mais la date d'entrée en vigueur n'a pas encore été décidée.

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE PAR L'INAMI?

L'article 100, § 2 de la réglementation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnité permet une reprise partielle du travail (les nouvelles dispositions d'application depuis le 12 avril 2013).

Mais le recours au « mi-temps médical » ne devrait être autorisé que pour une durée déterminée, quitte à renouveler l'autorisation.

Actuellement, l'employeur ne peut conclure un contrat de remplacement pour le temps où le travailleur est partiellement incapable. Pourquoi ne pas modifier le texte légal?

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE PAR L'INAMI?

L'article 153, § 2, aliéna 2 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 stipule que les médecins-conseils veillent également à la réinsertion socio-professionnelle des titulaires en incapacité de travail. Cet article précise qu'*« ils prennent à cet effet toutes les mesures utiles et contactent avec l'accord du titulaire, toute personne physique ou morale susceptible de contribuer à la réinsertion professionnelle de celui-ci. Le médecin-conseil participe au processus de réadaptation professionnelle visé à l'article 109 bis dans les conditions définies par le Roi »*.



QUELS SONT LES AUTRES DISPOSITIFS?

Il existe divers autres soutiens qui peuvent favoriser cette adaptation comme les aides de l'AWIPH ou, dans la Région de Bruxelles-Capitale, du Phare (Personne handicapée Autonomie Recherchée).

Par ailleurs, l'ONEm accorde, quant à lui, une aide aux quinquagénaires qui souhaitent un travail plus léger.

ET LES MEDECINS DU TRAVAIL?

* Le non-respect des procédures peut poser des problèmes sérieux pour l'employeur puisque l'avis est nul.

- La procédure de pré-reprise de travail est peu activée.
- L'entretien de reprise survient trop tardivement.

POUR UNE STRATEGIE VISANT A MAINTENIR LE TRAVAILLEUR DANS UN EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

La question du maintien à l'emploi ne devrait pas, selon moi, se poser au retour du travail dans l'entreprise mais bien dès le moment où le travailleur reste trop longtemps absent de l'entreprise suite à une incapacité de travail.

QUE FAUDRAIT-IL FAIRE?

- * Mener une politique systématique au niveau de l'entreprise pour le maintien au travail et la réintégration des travailleurs qui, en raison de problèmes de santé et (ou) de limitations fonctionnelles, ont été longuement absents au travail ;
 - * Réfléchir à la reprise de travail bien avant que celle-ci ait lieu et en discuter avec les collègues de travail;
 - * Réduire l'impact des déficiences du travailleur par une réorganisation du travail, c'est-à-dire en modifiant *légèrement* les attributions du travailleur et (ou) en permutant des *tâches* entre travailleurs.



MOI ?
MAIS JE N'AI ENCORE
JAMAIS TRAVAILLÉ AVEC
DES HANDICAPÉS ! ?

HA, CA
C'EST HANDICAPANT
POUR TOI !