

# 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

# Formule d'évaluation de santé (A.R. 28 mai 2003, art.48)

**FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE SANTÉ**  
(Article 48 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la certification de la santé des travailleurs)

N° Dossier

--	--	--	--

Nom, prénom et adresse du travailleur concerné :

Date de naissance

--	--	--	--

N° Entreprise

--	--	--	--

Nom et adresse de l'employeur :

(\*) Point de contact d'urgence proposé : \_\_\_\_\_ à partir de \_\_\_\_\_

(\*) Numéro à appeler en cas de besoin ultérieurement : \_\_\_\_\_ à partir de \_\_\_\_\_

(\*) \_\_\_\_\_

SPECIMEN

**A. Si vous êtes titulaire de votre permis**  
 Le conseiller en prévention vérifie de temps en temps de quoi que la personne présente (\*)  
 à les aptitudes suffisantes pour le poste en l'état présent  
 en outre \_\_\_\_\_ (\*) pour son poste de (\*) \_\_\_\_\_ en plus de l'état présent

**B. Si vous êtes titulaire d'un certificat d'aptitude ou d'un permis de conduire ou d'une activité à risque lié à l'exercice de votre profession**  
 Le conseiller en prévention vérifie de temps en temps de quoi que la personne présente (\*)  
 à les aptitudes suffisantes pour le poste en l'état présent  
 en outre \_\_\_\_\_ (\*) pour son poste de (\*) \_\_\_\_\_ en plus de l'état présent, qu'elle possède le certificat (\*) et le permis (\*) à la date de son poste et en conséquence de l'absence de son poste ou son poste dépendant ses recommandations en l'état présent  
 que la personne présente dans les cas de charge de travail

**C. Si vous êtes titulaire de votre permis**  
 Le conseiller en prévention vérifie de temps en temps de quoi que la personne présente (\*)  
 à les aptitudes suffisantes pour le poste en l'état présent  
 en outre que la personne présente est titulaire de son permis (\*) pour son poste de (\*) \_\_\_\_\_ à son poste ou son poste dépendant ses recommandations en l'état présent  
 doit être en état de santé  
 en outre \_\_\_\_\_

**D. Si vous êtes titulaire d'un permis de conduire ou d'une activité à risque**  
 Le conseiller en prévention vérifie de temps en temps de quoi que la personne présente (\*)  
 à les aptitudes suffisantes pour le poste en l'état présent  
 en outre que la personne présente est titulaire de son permis (\*) pour son poste de (\*) \_\_\_\_\_ à son poste ou son poste dépendant ses recommandations en l'état présent  
 doit être en état de santé  
 en outre \_\_\_\_\_

**E. Si vous êtes titulaire de votre permis de conduire ou d'une activité à risque**  
 Le conseiller en prévention vérifie de temps en temps de quoi que la personne présente (\*)  
 à les aptitudes suffisantes pour le poste en l'état présent  
 en outre que la personne présente est titulaire de son permis (\*) pour son poste de (\*) \_\_\_\_\_ à son poste ou son poste dépendant ses recommandations en l'état présent  
 doit être en état de santé  
 en outre \_\_\_\_\_

**F. Recommandations ou propositions de mesures de prévention relatives au travail concerné**  
 Le conseiller en prévention vérifie de temps en temps de quoi que la personne présente (\*)  
 à les aptitudes suffisantes pour le poste en l'état présent  
 en outre que la personne présente est titulaire de son permis (\*) pour son poste de (\*) \_\_\_\_\_ à son poste ou son poste dépendant ses recommandations en l'état présent  
 doit être en état de santé  
 en outre \_\_\_\_\_

**II. Commentaires :**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Date de la révision : \_\_\_\_\_ à partir de \_\_\_\_\_

Date de l'examen médical : \_\_\_\_\_ à partir de \_\_\_\_\_

Date de communication de l'évaluation : \_\_\_\_\_ à partir de \_\_\_\_\_

Nom et prénom du conseiller en prévention titulaire du permis : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

(\*) Selon le \_\_\_\_\_

(\*) Selon \_\_\_\_\_

(\*) Selon \_\_\_\_\_

(\*) Selon \_\_\_\_\_

(\*) Selon \_\_\_\_\_

(100)



## 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<sup>ier</sup>, art. 146 ter § 2**
3. **La différence = force obligatoire immédiate pour travailleurs du 1<sup>ier</sup> 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<sup>ière</sup> 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>
<b>A. Travailleur déclaré apte</b>	NON	X	X	Reprend son activité au poste habituel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustement par le MDTR de la périodicité de l'E Santé</li> </ul>
<b>B. Travailleur déclaré apte au poste et recommandations en rubrique « F » (Art.56)</b>	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>34 § 2</u> Aménagement poste de travail / activité / méthodes de travail / conditions de travail</li> <li>• <u>v. art. 2, 7°</u> Peut dépasser le poste lui-même</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligation employeur</li> <li>• Si REFUS :</li> <li>* Art. 4 § 3 : Médecin-Inspecteur CBET</li> <li>* Travailleur = force majeure temporaire</li> <li>• Pas d'acte ER</li> </ul>
<b>C. Travailleur fait l'objet d'une demande de mutation temporaire ou définitive</b>	NON	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Art. 55</u> Actes préparatoires MDTR – Examen du poste, etc.</li> <li>• <u>Art. 57</u> Concertation préalable obligatoire (évent. pluridisciplinaire) + éventuelle concertation médicale + éventuel recours</li> </ul>	<p><b>1) <u>CONCERTATION MEDICALE + recours</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effet suspensif ou non (3 catégories)</li> <li>- Mutation temporaire : maintien de la rémunération / Justification au médecin-inspecteur</li> <li>- Travailleur doit accepter (art. 70 § 2)</li> <li>- Force majeure pas établie</li> </ul>

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



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

**Merci pour votre écoute et pour votre patience**

**Jacques van Drooghenbroeck**