

VI. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT EN VUE DU MAINTIEN AU TRAVAIL OU DE LA REIN-SERTION DES TRAVAILLEURS QUI SE TROUVENT DANS UNE SITUATION D'INCAPACITE DE TRAVAIL DEFINITIVE

A. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 34 de la loi susvisée prévoit que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure.

Lorsqu'un travailleur est déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, l'employeur est tenu de maintenir ce travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail, ou, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses.

Lorsqu'une adaptation des conditions de travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque cela ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses ou lorsque l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail correspondant à ses possibilités ou que le travailleur refuse une offre d'un autre travail correspondant à ses possibilités, la fin du contrat de travail pour cause de force majeure ne peut être constatée qu'après attestation de l'incapacité de travail définitive par le médecin-inspecteur social compétent de la direction générale contrôle du bien-être au travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ces dispositions ne portent pas atteinte au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de loi relative aux contrats de travail.

Cet article introduit par une loi du 27 avril 2007 n'est pas encore entré en vigueur.

B. Convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail

La convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipe comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit fixe une procédure de retour à un autre régime de travail fondée sur des raisons médicales sérieuses.

C. Surveillance de la santé et (dis)ability management

L'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs vise la situation des travailleurs soumis aux examens médicaux. Ce texte prévoit que le conseiller en prévention-médecin du travail peut promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant à l'employeur les méthodes de travail adaptées, les aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté et ce, également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée.

Les examens médicaux de prévention prévus par cet arrêté royal ont entre autres pour finalité l'évaluation de la santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de son reclassement. Le texte réglementaire fixe la procédure à suivre :

- après une absence de quatre semaines consécutives au moins, due à une maladie, à une affection ou un accident, les travailleurs occupés à un poste de sécurité, de vigilance, à une activité à risque défini sont obligatoirement soumis à un examen de reprise du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

À la demande du travailleur ou lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail le juge nécessaire en raison de la nature de la maladie ou de l'accident, cet examen peut avoir lieu après une absence plus courte. Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail et au plus tard dans les dix jours ouvrables. L'examen de reprise du travail doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier l'aptitude du travailleur au poste de travail ou à l'activité occupé antérieurement et en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures susvisées ;

- l'employeur informe tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance médicale qu'ils peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail, en cas d'incapacité de travail, en vue de la prise de mesures appropriées consistant notamment en un aménagement éventuel de leur poste de travail ou de leurs conditions de travail, de manière à réduire les contraintes liées à ce poste. De la sorte, l'employeur peut fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail ;
- en cas d'incapacité de travail, les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire peuvent demander directement une visite de pré-reprise du travail au conseiller en prévention-médecin du travail. Si le travailleur y consent, celui-ci peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil ;
- lorsque le médecin traitant d'un travailleur déclare celui-ci en incapacité définitive de travail pour cause de maladie ou d'accident, ce travailleur a droit de bénéficier d'une procédure de reclassement qu'il soit ou non soumis à la surveillance médicale obligatoire. Le conseiller en prévention-médecin du travail examine ce travailleur et donne son avis ou sa décision ;

- sous réserve des postes de sécurité ou de vigilance ou des activités à risque liées à l'exposition aux rayonnements ionisants et des postes à risque pour les travailleuses enceintes ou allaitantes, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur déclaré définitivement inapte, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en l'affectant à un autre poste de travail sauf si cela n'est techniquement ou objectivement pas possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

L'arrêté royal du 28 mai 2003 précité prévoit également des mesures de prévention dans le cadre des différentes formes d'évaluation de la santé des travailleurs (évaluation de santé préalable, évaluation de santé périodique, examen de reprise du travail, consultation spontanée...).

Le (dis)ability management a pour objectif de systématiser les mesures prises en matière de gestion des risques liés à la santé des travailleurs et d'intégrer les spécificités des handicaps à une approche élargie du bien-être au travail. Il s'agit d'accompagner un travailleur dans son parcours de retour au travail et les entreprises dans l'élaboration d'une politique visant à faciliter le retour des travailleurs absents de longue durée. L'ability case management vise donc à organiser et mettre en œuvre ce processus de retour au travail de manière structurée et adaptée à chaque circonstance.

Des informations complémentaires quant aux points A et C peuvent être obtenues auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La Belgian Safe Work Information Center (BeSWIC) est le centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Il a pour objet de faciliter l'accès à l'information concernant le bien-être au travail en la regroupent sur un site internet.

D. Les mesures dans le cadre des réglementations en matière de sécurité sociale

Voir le Chapitre IX ci-dessous.

E. Création d'un Collège National de Médecine d'Assurance sociale en matière d'incapacité de travail

La loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale prévoit la création d'un Collège National de Médecine d'Assurance sociale en matière d'incapacité de travail qui est chargé de :

- proposer des méthodes standardisées d'évaluation de l'incapacité de travail dans le but d'une harmonisation des évaluations dans les différentes branches de la sécurité sociale ;
- développer des recommandations de bonnes pratiques en médecine d'assurance sociale en matière d'expertise médicale et collaborer à leur actualisation ;
- proposer des standards de communication médicale, avec l'accord du patient, entre les différentes branches de la sécurité sociale ;

- contribuer à une meilleure connaissance des causes de l'incapacité de travail ;
- développer des recommandations concernant des trajets communs de réinsertion professionnelle dans les différentes branches de la sécurité sociale.

Ces propositions et recommandations seront adressées aux comités de gestion des différentes branches de la sécurité sociale concernées. Le Conseil national du Travail sera consulté sur les propositions et recommandations émanant du Collège pour les matières qui concernent ce Conseil.

Les mesures d'exécution doivent encore être adoptées.