



**« QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LE  
SORT DU TRAVAILLEUR QUI N'EST  
PAS COMPLÈTEMENT APTE À  
REPRENDRE LE TRAVAIL CONVENU  
APRÈS UNE INCAPACITÉ DE  
TRAVAIL »,**

**France LAMBINET**

**Steve GILSON**

**1**

## HYPOTHÈSE VISÉE

hypothèse dans laquelle le travailleur ne peut pas reprendre le travail convenu à temps plein mais celui-ci doit travailler en temps partiel ou encore celle dans laquelle il n'est plus apte à exercer le travail convenu mais solliciter un travail adapté

## L'APPRÉCIATION DE L'INCAPACITÉ SUR BASE DU TRAVAIL CONVENU

- L'appréciation de l'incapacité de travail se fait sur base du strict travail convenu et, ce, que ce soit :
  - dans le cadre de l'appréciation de l'incapacité de travail temporaire qui suspend le contrat
  - ou de l'incapacité de travail permanente qui, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation, crée un cas de force majeure médicale définitive suscitant la rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité.

- Cette notion de travail convenu de l'article 31, § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 est indépendante de la notion d'incapacité de travail au sens de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité. Un travailleur apte au sens de l'assurance maladie-invalidité peut, en effet, être inapte au travail convenu.

## CONSÉQUENCES

- L'appréciation sur base du travail convenu a pour conséquence qu'il ne convient pas d'examiner la possibilité pour l'employeur de fournir au travailleur d'autres fonctions lui convenant qui seraient adaptées mais en principe, sur base du travail qui a fait l'objet de la convention des parties, que ce soit par écrit d'ailleurs ou par l'exécution du contrat.
- La circonstance que le travailleur est apte à effectuer d'autres activités que celles pour lesquelles il a été engagé n'est pas un obstacle à la suspension ou à la rupture du contrat de travail sauf, nous le verrons, l'hypothèse spécifique de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude médicale définitive.

- Dans cette perspective purement contractuelle et civiliste, seul le travail convenu peut être sollicité et doit être fourni.
- L'employeur n'est donc pas tenu d'affecter le travailleur à un poste de travail compatible avec sa capacité de travail permanente partielle.
- Il y a une forme de sacralisation de la notion de travail convenu qui n'est pas toujours envisagée avec la même rigueur, notamment dans le cadre du *ius variandi*.

## CONSÉQUENCES (SUITE)

- L'employeur ne peut donc pas refuser de fournir du travail à un travailleur qui se déclare prêt à travailler mais il peut, par contre, exiger l'exécution du travail convenu dans les mêmes conditions.
- Le travailleur n'est donc pas tenu de reprendre le travail tant qu'il n'a pas retrouvé sa capacité totale de travail et, par exemple, pas tenu d'accepter un mi-temps médical.
- Le travailleur peut, évidemment, solliciter un poste adapté mais l'employeur est libre d'accepter ou de refuser de faire droit à cette demande. Le même principe vaut en matière de mi-temps médical

- . Si l'employeur refuse un travail adapté, le travailleur doit continuer l'exécution normale du contrat ou en tirer les conséquences en restant en incapacité.
- Si l'on est dans le cadre d'une inaptitude définitive, on peut s'orienter vers la force majeure médicale mais si c'est dans le cadre d'une inaptitude temporaire, cela peut être plus problématique.



## L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DOIT ÊTRE TOTALE

- Par ailleurs, la législation n'envisage que l'incapacité de travail totale. L'incapacité de travail partielle n'est pas une cause de suspension légale du contrat, elle ne prolonge pas la période d'essai, ni la durée du délai de préavis. La suspension du contrat de travail, qui doit donc être totale, prend fin lorsque le travailleur estime qu'il est de nouveau apte à accomplir le travail convenu.

## OBSERVATIONS INCIDENTES

- De manière générale, on note que la législation sur la sécurité sociale ne se préoccupe pas du statut en terme de contrat de la reprise du travail. Le droit du travail non plus.
- Avenant ? Novation ?...

## EN ACCIDENT DU TRAVAIL

- En matière d'accident du travail, la situation n'est guère plus favorable. De manière générale, il a été relevé que la législation de sécurité sociale vise moins à favoriser la réinsertion du travailleur et à leur assurer des moyens de survie.
- Le système de l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 en matière d'accident du travail est tout à fait inadapté.
- Un chapitre 3 de la loi du 13 juillet 2006 modifiant cet article 23 et destiné à faciliter la remise au travail des victimes n'est jamais entré en vigueur faute d'arrêté royal et les dispositions en sont d'ailleurs devenues caduques.

## EN MALADIES PROFESSIONNELLES

- Le système en matière de maladie professionnelle ne semble guère être plus appliqué.
- Là aussi, le système de réinsertion envisagé a souffert de la caducité.

## UNE PREMIÈRE CONCLUSION

- De manière générale, **notre législation ne favorise pas la reprise du travail pour les personnes qui ont été victimes d'une incapacité.** La raison en est une sacralisation du travail convenu et l'absence de volonté de créer une véritable obligation de reclassement.

# L'IRRUPTION DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

- La notable exception est évidemment l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs qui ne s'applique toutefois que lorsque le travailleur est considéré comme définitivement inapte à la poursuite du travail. On voit les difficultés qu'a connues ce texte, notamment sur l'obligation de reclassement qui suscite d'intenses débats en doctrine et en jurisprudence.
- Une perspective traditionnelle, purement civiliste avec une sacralisation du travail convenu, crée de grandes difficultés pour une obligation de reclassement. Cela pèse toutefois sur la collectivité puisque le travailleur bénéficie de l'assurance chômage ou est laissé sur l'assurance maladie-invalidité alors qu'il pourrait reprendre un travail moyennant des adaptations chez son employeur.

## UN DROIT DU TRAVAIL QUI NE FAVORISE GUÈRE LE RECLASSEMENT

- Les dispositifs légaux en droit du travail ne favorisent pas la réinsertion professionnelle mais en outre peuvent aboutir à des conséquences particulièrement lourdes, notamment la perte de l'emploi lorsqu'on pense à la théorie de la force majeure.
- On peut s'interroger sur la conformité de ce cadre légal restreint en termes d'obligations de reclassement limitées aux dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 eu égard aux objectifs de lutte contre la discrimination, notamment sur base de l'état de santé et le handicap.

# UNE SÉCURITÉ SOCIALE QUI NE FAVORISE PAS UN RECLASSEMENT

- En droit de la sécurité sociale, le problème est différent mais arrive au même résultat, à savoir que nos législations sont des législations qui visent à indemniser un risque mais pas vraiment à permettre le reclassement professionnel.
- Comme l'a relevé Paul PALSTERMAN, la reconnaissance d'un taux d'incapacité et l'octroi d'un revenu de remplacement qui y correspondent ne sont pas toujours la meilleure façon de réparer le dommage ou de manifester sa solidarité pour les personnes concernées.
- Il y a également une totale absence de politique cohérente en faveur des personnes invalides et handicapées du fait de l'éclatement de cette politique. La sécurité sociale doit donc prendre en compte des perspectives de revalidation, de reformation et de remise au travail.



# CONCLUSIONS

- De manière générale, **la Belgique ne dispose pas d'un système de reclassement professionnel à la différence de bon nombre de ses voisins européens.**
- En termes de *responsabilité sociale des entreprises*, il nous semble qu'il y a là une réelle difficulté. En effet, non seulement c'est de nature à porter préjudice au travailleur mais, également, à l'ensemble de la collectivité qui finance, en quelque sorte, les choix qui ont été pris par un employeur de précipiter le travailleur à charge de la sécurité sociale.