Préface

« *Le bonheur* est une idée neuve en Europe », proclamait Louis-Antoine de Saint-Just le 3 mars 1794 devant la Convention nationale française.

On pourrait ajouter aujourd'hui : *le bonheur au travail* est une idée neuve !

Certes, la préoccupation pour le bien-être a dès l'origine accompagné le développement du droit social. À la fin du XIXe siècle et au début du XXe, face à la conception libérale selon laquelle le travailleur salarié met contre rémunération sa force de travail à la disposition de l'employeur – conception encore énoncée aux articles 2, 3, 4 et 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inchangés depuis les lois de 1900 et 1922 –, l'urgence commandait une législation sur la couverture des risques professionnels (accidents et maladies dues au travail). Il a fallu un certain temps pour que le « droit de l'homme travailleur » s'insère dans cette relation d'autorité.

Après la Seconde Guerre mondiale, on passe de la réparation à la prévention : c'est la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène du poste de travail. Quand en 1979, Monique Sojcher-Rousselle publie son ouvrage précurseur sur le *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*[1], elle reste imprégnée de cette préoccupation. Mais son originalité est d'avoir démontré qu'il s'agissait bel et bien d'*une nouvelle discipline juridique* : « une évidence s'est imposée : un véritable droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail existe déjà ». Ainsi, Daniel Dumont et Pierre-Paul Van Gehuchten évoquent eux aussi, en droit du travail, l'émergence d'un triptyque composé du droit individuel, du droit collectif et de la réglementation du travail[2]. Mais il s'agit d'un triptyque dans lequel le droit de la santé imprègne les deux autres tableaux.

---

1 Bruylant, 1979, 439 p. Partie d'un examen des normes de prévention des risques professionnels, elle se focalisait cependant sur le fameux R.G.P.T., tout en ayant égard aux institutions de la sécurité et de l'hygiène du travail, tant en entreprise que dans l'administration de l'Emploi.

2 Cf. D. Dumont et P.-P. Van Gehuchten, « Sortir le droit du bien-être au travail de l'oubli », *in* D. Dumont et P.-P. Van Gehuchten (coord.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 8.

L'évolution s'est approfondie[3]. On ne peut en effet s'empêcher de constater, depuis une vingtaine d'années[4], notamment avec la promulgation de la loi du 4 août 1996[5], mais aussi avec le Code du bien-être au travail, la législation en matière de harcèlement au travail[6] et la loi qui a introduit le trajet de réintégration, l'émergence de ce que, dans les pages qui suivent, Jacques van Drooghenbroeck appelle à juste titre un « droit de la santé et du bien-être au travail ». Celui-ci prend cependant un sens nouveau : certes, il s'agit toujours d'une discipline à part entière, mais alors que dans les années 1970, on envisageait la question sous l'angle de l'amélioration du poste et des conditions de travail, et donc l'avènement d'un droit destiné « à s'allier à d'autres aspirations contemporaines en matière d'humanisation des conditions de travail, pour devenir un *droit à la qualité du travail* »[7], aujourd'hui, l'idée est plutôt que l'homme[8] (la « personne », si l'on veut) puisse *s'épanouir* par le travail et dans le milieu de travail. André Nayer avance ainsi l'existence d'un « droit à l'épanouissement » pour le travailleur[9]…

C'est aussi que les risques eux-mêmes ont évolué. Nathalie Hautenne, Karen Rosier et Steve Gilson écrivaient encore en 2005 : « Face à la tentation pour l'employeur de rendre ses travailleurs de plus en plus transparents, [la] protection prend nécessairement la forme d'une certaine "mise en indisponibilité/opacité des corps des travailleurs". […] Il est en effet à craindre que […] l'employeur soit tenté, pour reprendre les termes de Thomas Coutrot[10], de mettre en marche une impitoyable logique sélective qui rejette sur le bord de la route les "bras cassés" »[11].

---

3 Je relève dans cette préface quelques ouvrages récents qui montrent le regain d'intérêt pour ces sujets.

4 Ainsi, K. Van Den Langenbergh et A. Van Regenmortel (« De definitieve arbeidsongeschiktheid als een vorm van beëindigende overmacht: juridisch aanvechtbaar en een sociale staat onwaardig ! », *in Markante standpunten. Opstellen opgedragen aan Prof. Dr. Marc Rigaux*, Intersentia, 2015, 269) écrivent : « Peu de sujets en droit du travail ont suscité un tel flot de contributions que […] l'incapacité de travail permettant la rupture du contrat de travail » (« Weinig thema's in het arbeidsrecht hebben zo'n stortvloed aan bijdragen veroorzaakt als de […] arbeidsongeschiktheid als beëindiging van de arbeidsovereenkomst »).

5 Voy. pour un premier bilan de cette loi : Ch.-É. Clesse et S. Gilson, *Le bien-être des travailleurs – Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, Limal, Anthemis, 2016, 533 p.

6 Dont un des précurseurs fut Jean Jacqmain, notamment avec la publication de la brochure intitulée *Harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Les moyens d'action juridiques en droit du travail*, ministère de l'Emploi et du Travail, Commission du travail des femmes, septembre 1992. Voy. aussi G. Zorbas, *Le harcèlement. Droit européen, belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Larcier, 2010, 504 p.

7 Avant-propos, p. 3 ; elle reconnaît avoir, à l'occasion de sa recherche, « découvert » ce droit insoupçonné.

8 S'il est encore permis d'utiliser ce terme dans son sens épicène, comme dans : « Convention des droits de l'homme »…

9 *Cf.* A. Nayer, « Le droit à l'épanouissement du travailleur », *in* A. Nayer et Ch.-É. Clesse (coord.), *Du risque professionnel au bien-être – Approches juridique et psychosociologique*, coll. Jeune Barreau de Charleroi, Limal, Anthemis, 2012, pp. 7-39.

10 T. Coutrot, *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 1999, p. 84.

11 N. Hautenne, K. Rosier et St. Gilson, « Les informations médicales dans la relation de travail », *Orientations*, 2005, numéro spécial 35 ans, p. 95.

Le corps, les bras cassés… aujourd'hui, la santé du travailleur n'est plus seulement la santé du corps physique, mais de plus en plus celle du corps psychique ou mental,[12] avec le développement de phénomènes d'épuisement dont le lien avec le travail semble clair et n'est pourtant pas évident[13].

Le droit de la santé et du bien-être au travail s'insère ainsi au cœur même de la relation de travail, puisqu'il concerne la mise à disposition de la force de travail, physique et mentale.

Équilibre difficile à réaliser[14] entre les attentes de l'employeur – utiliser la force de travail de ses travailleurs – et les attentes de ceux-ci – au minimum, ménager sa force de travail,[15] au maximum, effectuer un travail que l'on aime, s'épanouir dans le travail[16]. Équilibre que vient encore réajuster le droit de la discrimination.

C'est à la découverte de ce droit nouveau, encore en évolution, que Jacques van Drooghenbroeck nous entraîne, et faut-il le dire, avec *bonheur* : un droit qui multiplie les démarches à accomplir, la circulation d'informations… On a parfois pu comparer la situation du travailleur à celle du « malade imaginaire » de Molière, entouré d'une multitude de médecins et, maintenant, de « conseillers ». On parle même de créer un « coordinateur du travail » (« *werkcoordinator* ») qui fasse le lien entre toutes ces instances.

Pas étonnant donc qu'à chaque stade, Jacques van Drooghenbroeck traite aussi des normes relatives au respect de la vie privée, à la confidentialité des échanges, à la protection des données. À travers l'étude des risques professionnels, l'originalité de son étude est aussi d'entremêler les aspects de droit du travail et ceux du droit de la sécurité sociale.

Il examine l'analyse des risques, les tests préalables à l'embauche et au changement d'affectation, les examens de préreprise et de reprise du travail, le travail

---

12 Voy. aussi J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits…*, coll. Études pratiques de droit social, Kluwer, 2009, 352 p. ; Vanessa De Greef, *Droit au travail et troubles mentaux. Une analyse critique des exclusions et inclusions par le droit en assurance chômage et en aide sociale*, Bruxelles, la Charte, 2016, 553 p.

13 Voy. à ce sujet St. Gilson, « Le *burn-out* : cet obscur objet de déplaisir », R. Gueibe, « Le *burn-out* du soignant, une maladie de l'âme en deuil de son idéal ? », et le très intéressant ouvrage dans lequel ces contributions sont parues (resp. pp. 9-16 et 231-244) : St. Gilson et A.-C. Squifflet (coord.), *La souffrance au travail – Dialogue interdisciplinaire autour du burn-out*, Limal, Anthemis, 2019, 251 p.

14 Voy. à ce sujet, par exemple : H. Funck, « Licenciement en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l' "état de santé actuel ou futur" ? », *Chr. D.S.*, 2022, pp. 3-10. Voy. aussi M. Davagle (coord.), *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, Limal, Anthemis, 2013, 334 p.

15 Un stage en entreprise manufacturière aide rapidement à comprendre que : « ici c'est *mollo*… ».

16 Souhait que la jeune génération est particulièrement prompte à exprimer.

de personnes handicapées[17]… sans oublier certaines questions qu'a ravivées la pandémie de coronavirus, comme la vaccination ou le « droit de retrait » du travailleur.

À propos de cette pandémie, on ne peut que partager les critiques qu'il émet en « épilogue » sur la gestion de la crise : comme si tout d'un coup, les responsables à tout niveau avaient été saisis de stupeur, avaient oublié toutes les règles existantes[18] et s'étaient crus obligés de s'atteler dans l'urgence à l'élaboration d'un arsenal de règles nouvelles. Certes, une crise d'une telle ampleur – et surtout le souci, nouveau dans l'histoire, de nos gouvernants pour la santé, au prix même de l'économie – était assez inédite, mais à l'avenir, il sera utile de réfléchir à intégrer dans les législations sur le bien-être des dispositions spécifiques à une crise sanitaire. Le droit n'est pas fait que pour des périodes calmes !

En filigrane de cette étude qui, comme Jacques van Drooghenbroeck l'indique en avant-propos, trouve sa source dans sa mission d'enseignant, c'est-à-dire de transmetteur non seulement d'un savoir, mais aussi de *valeurs*, il y a encore cette belle question :

> « Quelle organisation et quelle place pour l'humain ? »[19]

Dans sa préface au livre de Gerassimos Zorbas sur *Le harcèlement*, Antoine Lyon-Caen (professeur à l'Université de Nanterre), écrivait, et ses mots s'appliquent parfaitement au livre de Jacques van Drooghenbroeck :

> « S'intéresser plus au travail et à ses conditions d'accomplissement, être plus sensible à la dignité de la personne du travailleur et aux souffrances qu'il éprouve, déterminer ce que la médecine, la psychologie et le droit peuvent apporter, mais aussi leurs limites et la complexité de leur alliance : ce beau livre nous aide aussi à réfléchir à ces urgences. »[20]

Bref, de quoi susciter l'intérêt du lecteur, et, espérons-le, son *bonheur*…

Henri Funck
Avocat général près la cour du travail de Bruxelles
Rédacteur en chef des « Chroniques de droit social »

17 Auquel est consacrée toute la troisième partie du livre.
18 Par exemple, simplement, la nécessité d'une *analyse* renouvelée *des risques* liés à l'épidémie…
19 Voy. ainsi le point XI de la partie introductive.
20 G. Zorbas, *Le harcèlement. Droits européen, belge, français et luxembourgeois,* cité en note 6.