

# Table des matières

<b>Introduction</b>	7
<i>Jacques VAN DROOGHENBROECK</i>	
<b>L'encadrement pénal du bien-être au travail</b>	13
<i>Charles-Éric CLESSE</i>	
Introduction	13
Section 1. Historique	14
Section 2. Les pouvoirs du Contrôle du bien-être au travail	18
§ 1 <sup>er</sup> . Une finalité particulière : la protection du travailleur	18
§ 2. Les mesures de prévention	19
A. Mesures de prévention adéquates	19
B. Mesures organisationnelles	19
C. Le prélèvement d'échantillon	20
§ 3. Les mesures de répression	21
A. Interdictions particulières	21
B. Cessation du travail et évacuation des lieux de travail	21
C. La mise sous scellés	22
§ 4. Principes directeurs communs	22
A. Principe de finalité	22
B. Principe de proportionnalité	23
C. Principe de temporalité	23
§ 5. Garanties formelles	24
Section 3. La preuve	24
§ 1 <sup>er</sup> . Les modes de preuve	24
§ 2. Irrégularité de la preuve	26
Section 4. Les voies de recours	26
§ 1 <sup>er</sup> . Le texte légal	26
§ 2. Mode d'introduction du recours	27
§ 3. Audience	27
A. Cause obligatoirement communicable	27
B. Urgence	28

C. Décision	28
D. Sanctions	29
Section 5. Les infractions	29
§ 1 <sup>er</sup> . Les incriminations générales	29
§ 2. Les examens médicaux	30
§ 3. La violence et le harcèlement moral et sexuel au travail	33
§ 4. L'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail	36
§ 5. Les travailleuses enceintes ou allaitantes	38
§ 6. L'interdiction de fumer	39
§ 7. Le non-respect des mesures prescrites par les services d'inspection	39
Section 6. Les sanctions	40
§ 1 <sup>er</sup> . Les peines comminées	40
§ 2. L'aggravation de peine en cas d'ennui de santé	41
§ 3. La multiplication de l'amende	41
§ 4. Les sanctions accessoires	42
§ 5. Le destinataire de la sanction	42
Section 7. Les actions spécifiques du Contrôle du bien-être au travail en 2022 et 2023	43
§ 1 <sup>er</sup> . Le secteur des titres-services	43
§ 2. Le bien-être mental au travail	44
§ 3. Les accidents du travail très graves	45
<b>L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail</b>	47
<i>Catherine COOMANS</i>	
Section 1. La suspension du contrat de travail suite à l'impossibilité de fournir le travail par suite de maladie ou d'accident	47
Section 2. Les obligations du travailleur en cas d'incapacité de travail	50
§ 1 <sup>er</sup> . L'obligation d'avertir l'employeur	51
§ 2. La remise d'un certificat médical	55
§ 3. Le contrôle par le médecin-contrôle	60
Section 3. Les sanctions	72
Conclusion	72

<b>Le licenciement du travailleur en incapacité de travail</b>	<b>73</b>
<i>Laurent DEAR et Sarah GHISLAIN</i>	
Introduction	73
Section 1. L'aptitude au travail comme motif de licenciement au sens de la C.C.T. n° 109	74
§ 1 <sup>er</sup> . La notion d'aptitude au travail	74
§ 2. Les variantes du texte de loi	75
§ 3. L'inaptitude médicale découlant de l'incapacité de travail du travailleur	76
A. Définition	76
B. La suspension du contrat de travail	76
C. La rupture du contrat de travail pour un motif étranger à l'incapacité de travail	77
1. L'exercice légitime de l'autorité n'est pas constitutif de harcèlement moral	77
2. Des motifs étrangers à l'incapacité de travail peuvent justifier le licenciement au cours de l'incapacité	79
D. La rupture du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail	79
1. L'incapacité de travail de courte durée ne justifie pas le congé	80
2. L'incapacité de travail de longue durée et le critère de Bradford	82
3. L'incapacité de travail répétée peut être source de désorganisation et une cause légitime de congé	85
E. Le licenciement sanctionnant une faute commise au cours de l'incapacité de travail	88
1. Le manquement à l'obligation d'informer et/ou de justifier la maladie et l'entrave au contrôle médical	88
2. Le licenciement notifié en raison de la contradiction des avis médicaux	90
3. Le licenciement sanctionnant l'exercice d'une activité en cours d'incapacité	90
F. Le pouvoir d'appréciation du juge de la légitimité du congé notifié au cours d'une incapacité de travail	92

§ 4. L'inaptitude professionnelle du travailleur	93
A. Définition	93
B. L'aptitude au travail est déterminée par le travail convenu	94
C. Les variétés d'inaptitudes professionnelles au travail	95
1. L'inaptitude du travailleur à accomplir la fonction convenue	95
2. L'inaptitude du travailleur à s'adapter aux nouvelles technologies	96
D. Le pouvoir d'appréciation du juge de l'inaptitude professionnelle du travailleur	97
1. La preuve de l'inaptitude professionnelle	97
2. Le pouvoir d'appréciation du juge de l'inaptitude professionnelle du travailleur	98
§ 5. Conclusion concernant le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail ou inapte à la lumière de la C.C.T. n° 109	99
Section 2. Le licenciement discriminatoire sur la base de l'état de santé ou du handicap	100
§ 1 <sup>er</sup> . Le champ d'application de la loi anti-discrimination	101
§ 2. Critères de l'état de santé et du handicap	101
A. État de santé	101
B. Notion de handicap	103
§ 3. Ce qui est prohibé par la loi anti-discrimination : rappel des principes	106
A. Les différentes formes de discrimination	106
B. Les justifications permettant d'écarter la discrimination	108
§ 4. La charge de la preuve de la discrimination	109
A. Les principes	109
B. Comment enclencher la présomption de discrimination ?	111
C. Éléments retenus au titre de présomption de discrimination	113
§ 5. Illustrations des motifs de justification avancés par l'employeur pour écarter la discrimination	115
A. Licencier un travailleur en incapacité de travail...	115
1. En raison de la conduite du travailleur	115

2.	En raison de l'incompétence du travailleur et/ou l'insatisfaction de ses prestations	116
3.	En raison de la désorganisation engendrée par son absence	117
4.	En raison de la restructuration de l'entreprise	120
B.	La justification du refus d'aménagements raisonnables en raison d'une charge disproportionnée et l'obligation de reclassement par l'employeur	121
1.	La notion d'aménagements raisonnables	121
2.	L'obligation de reclassement et la démonstration par l'employeur d'une charge disproportionnée	124
3.	L'application en droit national	127
§ 6.	Indemnités dues en cas de licenciement discriminatoire	129
Section 3.	Le cumul des indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et pour licenciement discriminatoire	132
	Conclusion	135
	<b>Le trajet de réintégration 2.0 : un prélude au trajet 3.0 ?</b>	137
	<i>Vanessa DE GREEF</i>	
Section 1.	Le trajet 2.0 dans ses grandes lignes	138
§ 1 <sup>er</sup> .	Une obligation d'informer le travailleur sur les possibilités de reprise du travail	138
§ 2.	Le trajet de réintégration 1.0 aménagé	139
A.	Un champ d'application élargi : les accidents du travail et les maladies professionnelles admises	139
B.	Le médecin-conseil n'est plus à l'initiative du trajet	140
C.	L'employeur peut agir un rien plus vite	141
D.	Le conseiller en prévention-médecin du travail voit son travail et ses collaborations précisées	141
E.	L'employeur doit se justifier un peu plus en cas de refus d'établir un plan	144
F.	Le plan de réintégration est davantage balisé et les délais pour l'établir sont revus	146
G.	Le travailleur peut comprendre un peu mieux les enjeux qui sont face à lui	147

H. La concertation sociale doit être renforcée	148
§ 3. La déconnexion partielle de la rupture pour force majeure médicale	149
Section 2. Le trajet 3.0 sera nécessaire	151
§ 1 <sup>er</sup> . Un trajet plus rapide et une obligation de réintégration effective	151
§ 2. Une politique de prévention axée sur le psychosocial et l'ergonomie	153
§ 3. Un trajet de réintégration qui ne s'arrête pas trop vite	154
§ 4. Un trajet où le médecin traitant est associé et où la concertation est renforcée	155
§ 5. Un recours administratif contre toute décision du conseiller en prévention-médecin du travail	156

## **Le trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle** 159

*Marie MESSIAEN*

Introduction	159
Section 1. Le coordinateur retour au travail	160
Section 2. Le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire	162
Section 3. Public cible du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle	163
Section 4. Étapes du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle	164
§ 1 <sup>er</sup> . Le formulaire d'évaluation	164
§ 2. L'estimation des capacités restantes	165
§ 3. Le premier moment de contact	167
A. À l'initiative du médecin-conseil de la mutuelle ou du collaborateur de l'équipe multidisciplinaire	167
B. À l'initiative de l'assuré social	169
C. Une option – temporairement – écartée : le démarrage du trajet à l'initiative des services régionaux	169
§ 4. Le contact physique préalable à l'entrée en invalidité	171
§ 5. Le démarrage du T.R.R.S.P.	172

§ 6. L'établissement du plan de réintégration visant à la réinsertion socioprofessionnelle	174
§ 7. Le suivi du plan de réintégration	176
§ 8. Le consentement de l'assuré social	177
Section 5. La décision de fin d'incapacité	178
Section 6. Le rôle du juge dans la mise en œuvre du T.R.S.S.P.	179
Conclusion	179
<b>Le travailleur inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle</b>	181
<i>Sophie REMOUCHAMPS</i>	
Introduction	181
Section 1. Les principales caractéristiques de la réparation des risques professionnels	182
§ 1 <sup>er</sup> . Mise en contexte (principes directeurs)	183
§ 2. Aperçu des prestations constitutives de la réparation légale	185
Section 2. Les dispositifs touchant à la réintégration ou à la réinsertion	190
§ 1 <sup>er</sup> . L'incapacité temporaire partielle de travail	190
A. Généralités (mise en contexte)	190
B. L'incapacité temporaire partielle	191
1. Aperçu historique	191
2. Le mécanisme (actuel) de l'article 23 de la L.A.T.	194
§ 2. Le mécanisme de l'écartement (propre aux maladies professionnelles)	197
A. Généralités	197
B. Les personnes éligibles	199
C. La procédure et l'indemnisation	200
1. L'écartement temporaire	201
2. L'écartement définitif	203
Section 3. Conclusion et perspectives	211
§ 1 <sup>er</sup> . Les régimes de réparation des risques professionnels et la réintégration ou réinsertion : une question <i>in fine</i> paradoxe	211
§ 2. La victime en incapacité temporaire : quelles pistes de solution ?	212

<b>La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale</b>	215
<i>Michel DAVAGLE, France LAMBINET et Steve GILSON</i>	
Introduction	215
Section 1. Les conditions de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale	218
§ 1 <sup>er</sup> . La procédure spécifique édictée par le Code du bien-être au travail	218
A. Les conditions préalables	218
1. Une incapacité de travail ininterrompue durant une période d'au moins neuf mois	218
2. L'absence de trajet de réintégration en cours	220
B. L'introduction de la demande	221
1. Les exigences formelles	221
C. La mise en route de la procédure	222
1. La convocation à l'examen médical	222
2. L'absence du travailleur aux convocations du médecin du travail	222
D. L'étude de la demande formulée par le travailleur ou l'employeur	226
1. L'évaluation de l'état de santé du travailleur et l'étude du poste de travail	226
2. La concertation du médecin du travail avec d'autres médecins	227
E. La décision médicale du médecin du travail	227
1. La décision médicale du médecin du travail	227
2. Le constat que l'inaptitude n'est pas définitive	228
3. Le constat que l'inaptitude est définitive	229
F. La notification de la décision médicale du médecin du travail	230
1. La notification au travailleur et à l'employeur	230
2. La communication au médecin-conseil de la mutuelle du travailleur	230
3. La communication au médecin traitant du travailleur	230
G. La demande du travailleur de bénéficiaire d'un travail adapté ou d'un autre travail	231
1. La demande introduite durant l'examen médical	231



2.	La demande introduite après la décision du médecin du travail	231
3.	La demande introduite après la réception de la décision prise au terme de la procédure de recours	232
4.	Les différentes démarches que le médecin du travail va entreprendre	233
5.	Les obligations de l'employeur pour donner suite à la demande du travailleur adressée au médecin du travail d'étudier les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail	233
H.	La possibilité d'introduire un recours	234
1.	La procédure	234
2.	La décision	235
I.	Hypothèses pouvant mener à la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale	235
§ 2.	La rupture du contrat pour force majeure médicale	236
A.	Les hypothèses dans lesquels, au terme de la procédure édictée par le Code du bien-être au travail, la rupture du contrat de travail peut être envisagée selon l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978	236
B.	Les conditions qui doivent, en filigrane, être aussi respectées	237
1.	La notion « civiliste » de force majeure	239
2.	L'exigence d'absence de faute dans le chef de la partie qui se prévaut de la force majeure	240
3.	L'exigence d'impossibilité définitive d'exécution du contrat	242
4.	La notion de « travail convenu »	248
5.	L'obligation d'aménagements raisonnables qui pèse sur l'employeur qui occupe un travailleur victime d'un handicap	251
C.	La décision d'acter la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale	253
D.	Les autres modes de rupture du contrat suite à une inaptitude définitive du travailleur à exercer le travail convenu	257
E.	La requalification du mode de rupture	257

E. La contribution financière à charge de l'employeur auteur du constat de rupture pour force majeure médicale	258
G. La cotisation de responsabilité des employeurs concernant l'invalidité	259
H. La prime à l'embauche	260
Conclusion	262