

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL SURVEILLANCE DE SANTÉ ET INCAPACITÉ DE TRAVAIL

- **EN BREF**

Sont examinées ici quelques questions particulières liées à la surveillance de santé en cas d'incapacité de travail, et plus particulièrement au contrôle de l'incapacité de travail, aux examens en cas de reprise du travail, et à l'incapacité de travail définitive.

- **LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT-IL CONTRÔLER L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR ?**

*Art. 23 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs
Art.31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*

Non ! Le médecin du travail ne peut en aucun cas vérifier le bien-fondé des absences du travailleur pour raisons de santé. Pour ce contrôle de l'incapacité de travail il convient de faire appel à un médecin-contrôleur répondant à certaines conditions (garantissant entre autres son expérience et son indépendance vis-à-vis de l'employeur et du travailleur).

Ceci n'exclut pas certains contacts et échanges d'informations entre médecin traitant et médecin du travail, mais uniquement dans le cadre des missions de ce dernier (par ex. le dépistage des maladies professionnelles, l'évaluation des mesures de prévention ou la reprise du travail).

- **REPRISE DU TRAVAIL : QUELS EXAMENS ?**

Art.35 à 36bis de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs

Examen de reprise du travail (art.35-36)

Cet examen concerne uniquement les travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire (poste de sécurité, de vigilance, activité à risque défini ou liée aux denrées alimentaires).

L'examen de reprise du travail vise à vérifier l'aptitude du travailleur au poste occupé antérieurement. En cas d'inaptitude, le médecin du travail proposera l'une ou l'autre mesure de protection (par exemple une diminution de la durée, de l'intensité ou de la fréquence de l'exposition, un aménagement du poste de travail, etc.).

L'examen de reprise du travail a lieu obligatoirement après une absence de 4 semaines au moins pour maladie, affection ou accident, ou après un accouchement. Si le conseiller en prévention-médecin du travail l'estime utile, l'examen peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

L'examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail et au plus tard dans les 8 jours ouvrables.

Visite de pré-reprise du travail (art.36bis)

Tout travailleur en incapacité de travail pour une période de 4 semaines ou plus, qu'il soit ou non soumis à la surveillance de santé obligatoire, peut demander à l'employeur de bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail, en vue d'un aménagement éventuel de son poste de travail.

Cette visite a donc lieu avant la reprise du travail. Elle suppose entre autres une demande écrite du travailleur et son accord pour que le conseiller en prévention-médecin du travail consulte son dossier médical auprès de son médecin traitant et se concertent avec celui-ci.

L'employeur doit informer tous les travailleurs de l'existence de ce droit et des conditions mentionnées ci-dessus. Il doit aussi avertir le conseiller en prévention-médecin du travail de toute incapacité de travail de 4 semaines ou plus.

Lorsque l'employeur reçoit une telle demande, il doit avertir immédiatement le conseiller en prévention-médecin du travail pour que la visite soit réalisée dans les 8 jours qui suivent la réception de la demande.

• **INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉFINITIVE : QUELLES OBLIGATIONS, QUELLES DÉMARCHES, QUELLES CONSÉQUENCES ?**

Art.39 et s. de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs

Art.34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Lorsqu'un travailleur est déclaré par son médecin-traitant en incapacité de travail définitive de poursuivre le travail convenu, pour cause de maladie ou d'accident, ce travailleur a le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement, qu'il soit ou non soumis à la surveillance de santé obligatoire.

Le travailleur adresse à cet effet une « demande de reclassement » à l'employeur, par recommandé et en joignant l'attestation du médecin traitant. L'employeur remet au travailleur un formulaire de demande de surveillance de santé, qu'il remettra au conseiller en prévention-médecin du travail.

Le médecin du travail peut décider que le travailleur

- a les aptitudes suffisantes pour poursuivre le travail convenu ;
- peut exécuter le travail convenu, moyennant certains aménagements;
- a les aptitudes suffisantes pour exercer une autre fonction, le cas échéant moyennant certains aménagements et à certaines conditions ;
- est inapte définitivement.

Dans la mesure du possible, l'employeur procède aux aménagements recommandés ou propose au travailleur un autre poste.

Si procurer un travail aménagé ou un autre travail n'est ni techniquement ni objectivement possible et que cela ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses, l'employeur en avise le médecin du travail.

!! Attention toutefois avant d'en déduire la rupture du contrat de travail pour force majeure.

Dans l'état actuel de la législation, une telle conclusion suppose au minimum que le médecin du travail ait rendu une décision définitive d'inaptitude, ET que l'employeur puisse justifier l'impossibilité d'aménager le poste ou de muter le travailleur concerné - rendant l'exécution du contrat définitivement impossible.

Un nouvel article 34 a en outre été inséré récemment dans la loi relative aux contrats de travail, qui régit la rupture du contrat pour force majeure en cas d'incapacité définitive de travail. Cet article, qui suppose encore des mesures d'exécution et n'est donc pas encore entré en vigueur, prévoit notamment que la rupture pour force majeure ne pourra 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 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - ceci au terme de toute une procédure encore à préciser.

Ces règles ne portent toutefois pas atteinte au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail selon les règles habituelles, moyennant le respect d'un délai de préavis (si la personne a repris le travail, dans une autre fonction par exemple), ou le paiement d'une indemnité.

• RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.	Dernière modification		
Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs	16/06/2003	AR	du 27/01/2008	(M.B., 03/03/2008)
Art.31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	22/08/1978	Loi	du 13/06/1999	(M.B., 13/07/1999)
Art.34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	22/08/1978	Loi	du 27/04/2007	(M.B., 8/05/2007)