

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION  
SOCIALE

-----

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

-----

Avis n° 128 du 20 juin 2008 sur le projet d'arrêté royal *d'exécution de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*;

**I. PROPOSITION ET MOTIVATION**

Par lettre du 6 février 2008, adressée au président du Conseil supérieur PPT, le Ministre de l'Emploi a demandé l'avis du Conseil sur le projet d'arrêté royal *d'exécution de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*;

Le Ministre demande un avis endéans les 2 mois.

Le 15 février 2008, le Bureau exécutif du Conseil supérieur a décidé de confier l'examen du projet et la préparation de l'avis à une Commission ad hoc.

La Commission ad hoc D131 s'est réunie le 7 et le 17 mars 2008.

Le 20 juin 2008, le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a émis un avis partagé en ce sens qu'une organisation des travailleurs a donné un avis favorable provisoire et les deux autres, tout comme les organisations des employeurs un avis défavorable.

**I Présentation du projet d'arrêté**

Le projet d'arrêté royal est pris en exécution de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

L'article 34 stipule que:

**§1** *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.*

**§ 2.** *L'incapacité de travail définitive visée au § 1er doit être attestée soit par le médecin traitant du travailleur soit par le conseiller en prévention-médecin du travail. Si l'attestation émane du médecin traitant du travailleur, celle-ci doit être confirmée par le conseiller en prévention- médecin du travail. A défaut de cela, l'incapacité de travail définitive attestée par le médecin traitant ne peut être utilisée pour constater la fin du contrat de travail pour cause de force majeure.*

*Le Roi est compétent pour préciser, par arrêté délibéré en conseil des ministres, les règles de procédures relatives à la constatation de l'incapacité définitive du travailleur d'accomplir le travail convenu visée à l'alinéa précédent.*

**§ 3.** *Lorsqu'un travailleur, conformément à la procédure visée au § 2, 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.*

*§ 4. 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 pour cause de force majeure ne peut être constatée qu'après attestation de l'incapacité de travail définitive visée au § 1er 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, dans le délai et selon les règles précises fixés par le Roi.*

*Les dispositions du présent article 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 la présente loi.*

*§ 5. Pour exercer les attributions qui Lui sont conférées par le présent article, le Roi prend l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.*

Souvent, lors d'une incapacité de travail définitive pour le travail convenu, le cas de force majeure est invoqué pour rompre le contrat de travail avec le travailleur (et est confirmé par les arrêts de Cassation).

L'objectif de l'article 34 est justement d'exclure que le contrat prenne fin immédiatement pour cause de force majeure et de convenir que l'employeur doit encore chercher un autre travail dans l'entreprise, avant de pouvoir mettre fin au contrat.

Il existait par ailleurs une méfiance vis-à-vis de la détermination de l'inaptitude au travail définitive par le médecin traitant.

On y percevait une source d'abus.

C'est pourquoi, on a aussi stipulé dans l'article 34 que la détermination de l'incapacité du travail du médecin traitant doit être confirmée par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Le projet d'arrêté royal fixe la procédure qui doit être suivie pour établir l'incapacité de travail définitive, ainsi que les procédures à suivre lors de la saisine du médecin inspecteur social.

On avait à l'origine prévu à cet effet 10 médecins auprès de la DG CBE.

Un travailleur peut être déclaré définitivement en incapacité de travail par le médecin traitant (chapitre 2) ou par le conseiller en prévention-médecin du travail (chapitre 3)

Le projet d'arrêté royal prévoit dans le cas où le médecin traitant détermine l'incapacité de travail définitive, que l'employeur remette un formulaire « demande d'évaluation de santé pour le reclassement » à l'employeur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine d'après ce formulaire si le travailleur est oui ou non définitivement en incapacité de travail.

Dans le cas où le conseiller en prévention-médecin du travail est d'accord que le travailleur est en incapacité de travail, l'employeur doit chercher un autre travail dans son entreprise pour le travailleur.

Si l'employeur estime qu'il est techniquement ou objectivement impossible d'adapter les conditions de travail ou que cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, ou lorsque l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail qui correspond à ses possibilités, ou si le travailleur refuse une offre d'un autre travail qui correspond à ses possibilités, l'employeur le notifie au médecin-inspecteur social compétent.

Le médecin-inspecteur social compétent statue sur la détermination de l'incapacité de travail définitive et examine si la procédure a été suivie.

Si le médecin-inspecteur social compétent reconnaît l'incapacité de travail définitive, la fin du contrat pour cause de force majeure peut être déterminée.

Si le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le travailleur est quand même apte au travail et que le travailleur n'est pas d'accord, ce dernier en informe par écrit le conseiller en prévention-médecin du travail et il communique les coordonnées de son médecin traitant.

Les deux médecins essaient d'arriver au cours d'une procédure de concertation à une décision commune.

Le projet d'arrêté royal prévoit aussi que dans le cas où le conseiller en prévention-médecin du travail détermine l'incapacité de travail définitive et que la décision est prise, les procédures de concertation et de recours sont d'application conformément à la section 6 de l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé.

Il y a ainsi moyen de faire appel auprès du médecin inspecteur social.

## **II Avis divergent du Conseil supérieur PPT du 20 juin 2008**

### **1 Avis favorable de la CSC**

La CSC émet un avis favorable sur le projet d'AR, pour les raisons suivantes :

#### *Raisons pour l'avis favorable de la CSC*

La procédure de reclassement définie dans le projet d'AR protège le travailleur contre une décision précipitée quant à la fin de contrat pour force majeure ; elle donne en effet l'occasion d'examiner de manière approfondie les possibilités de maintenir le travailleur dans une activité la plus proche possible de son occupation avant l'incapacité.

Elle devrait améliorer les possibilités de mettre en œuvre des reclassements pertinents et réellement adaptés à la situation du travailleur.

La procédure tient à la fois compte de la situation professionnelle et sociale du travailleur et des possibilités de l'employeur de d'adapter le poste de travail ou de fournir un autre travail.

#### *Remarques de la CSC*

Néanmoins, le texte du projet soulève quelques problèmes qu'il faut solutionner pour que l'objectif du projet d'AR soit effectivement atteint :

- vérifier la compatibilité du projet avec l'AR sur la surveillance de la santé du 28 mai 2003, notamment en ce qui concerne l'art. 12 et les art. 39 à 41 et, le cas échéant modifier le texte en conséquence ;
- s'assurer qu'aucune étape de la procédure proposée ne puisse conduire le travailleur dans une plus grande précarité ; il s'agirait notamment d'éviter toute incertitude sur le statut du travailleur tout au long de la procédure de reclassement et dans les différentes hypothèses qui peuvent se présenter ;
- préciser ce qu'il advient lorsque les délais prévus dans la procédure ne sont pas respectés ;
- éviter des effets pervers sur certains régimes conventionnels et sur les dispositions relatives aux métiers lourds.

## **2 Avis défavorable de la FGTB**

*Raisons de l'avis défavorable de la FGTB*

- l'entrée en vigueur de l'article 34 LCT via le présent projet d'arrêté royal n'est pas indiquée parce que ce n'est pas clair comment cet article devrait être appliqué en concordance avec le règlement de la surveillance sur la santé dans le cadre de la réglementation concernant le bien-être des travailleurs au travail, la réglementation concernant les accidents du travail et des maladies professionnelles et la réglementation concernant le chômage et l'assurance-invalidité ;
- la réglementation de la procédure, par arrêté distinct, comme dans le projet soumis, n'offre pas les meilleures garanties de possibilités de reclassement optimales et incontestables pour les travailleurs concernés. En effet, dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, figurent déjà des dispositions concernant le reclassement des travailleurs ; c'est aussi le cas dans d'autres législations comme celle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Il faut examiner s'il n'est pas possible de reprendre mutatis mutandis dans l'arrêté royal surveillance *de la santé* les dispositions d'exécution de l'article 34.

## **3 Avis défavorable de la CGSLB**

La CGSLB se rallie à l'avis défavorable de la FGTB

## **4 Avis défavorable des organisations des employeurs**

*Raisons pour l'avis défavorable des organisations des employeurs*

Les représentants des employeurs émettent un avis négatif car le point de départ du projet d'arrêté est insuffisamment étayé.

Il s'agit en effet d'un arrêté pour la lutte contre la fraude sociale, mais il n'est pas indiqué de quels cas il pourrait s'agir.

Beaucoup de dispositions concernant la procédure à suivre ne sont pas compatibles avec d'autres dispositions telle que celle de l'arrêté *surveillance de la santé*.

La procédure est en outre administrativement très lourde et les dispositions y afférentes ne sont pas claires.

L'employeur doit avoir le droit de demander une enquête au sujet de l'inaptitude au travail du travailleur.

## **5 Remarque linguistique**

A l'article 12, § 2, il y a une confusion car le néerlandais et le français ne correspondent pas:

En néerlandais, il est écrit « *met dien verstande* », en français on parle de *sous réserve que*, ce qui a une autre signification. L'un signifie "plus d'explication sur ce qui suit", l'autre sous-entend une "condition".

## **III. DECISION**

Envoyer l'avis au Ministre de l'Emploi.