

Table des matières

(les numéros renvoient aux pages)

Préface	13
Avant-propos	17
Principales abréviations	21
Réflexions et observations introductives	25
I. Un droit de la santé au travail ?	25
II. Pourrait-on alors parler du « droit de la santé et du bien-être au travail », en tant que discipline nouvelle du droit ?	26
III. La santé au travail	27
IV. Obligation de promouvoir le bien-être au travail	28
V. La notion de bien-être au travail	29
VI. Articulation au droit du contrat de travail et au droit de la sécurité sociale	32
VII. Vertu fédératrice de la notion de bien-être au travail	34
VIII. Le faux couple « prévention-réparation »	35
IX. Les errements institutionnels du droit social de la santé	38
X. Les acteurs clés de la prévention dans le secteur privé et l'approche collective en entreprise	40
XI. Quelle organisation et quelle place pour l'humain dans les nouvelles formes de travail ?	43
XII. Principe de non-discrimination – État de santé et handicap	47
XIII. La tension entre la protection de la santé et du bien-être et la protection de la vie privée	47

Partie I. La santé et le bien-être des travailleurs	51
Chapitre 1. Le cadre légal de la promotion et du maintien de la santé des travailleurs	51
Section 1. La loi sur le bien-être des travailleurs et le Code du bien-être au travail (dont l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, devenu livre I, titre 4, du C.B.E.)	51
§ 1. Du droit européen au Code belge du bien-être au travail	51
§ 2. Le plan global de prévention	54
Section 2. Analyse des risques – Système des listes	55
Section 3. Finalités de la surveillance de la santé des travailleurs	57
Section 4. Catégories de travailleurs bénéficiant de la surveillance de santé	61
§ 1. L'évaluation de santé obligatoire	61
A. Des travailleurs qui occupent <i>un poste de sécurité</i>	61
B. Des travailleurs qui occupent <i>un poste de vigilance</i>	62
C. Des travailleurs qui exercent <i>une activité à risque défini</i>	62
D. Des travailleurs qui exercent <i>une activité liée aux denrées alimentaires</i> : pour mémoire	64
E. Mesures propres à <i>certaines catégories de travailleurs</i>	64
§ 2. Extension à l'ensemble des travailleurs dans des hypothèses particulières	66
A. La consultation spontanée en cas de plaintes liées à la santé attribuées à un manque de prise de mesures de prévention	67
B. Faculté de demander une visite de « préreprise » du travail (article I.4-36)	68
C. Droit du travailleur en incapacité de travail définitive, en vue de sa réintégration / trajet de réintégration du travailleur en incapacité de travail	68
§ 3. Extensions facultatives complètes de la surveillance de santé	71
A. Extension collective (article I.4-39)	71
B. Extension individuelle	72
§ 4. Demande individuelle à l'initiative de l'employeur	72

Section 5.	Principes d'exclusivité et de continuité de la surveillance de la santé des travailleurs	73
§ 1.	Le principe d'exclusivité	73
§ 2.	La prévention par des tests de dépistage d'alcool et de drogue dans l'entreprise par la C.C.T. n° 100 du 1 ^{er} avril 2009	75
§ 3.	La possibilité pour le médecin du travail de se faire assister par du personnel ayant une formation adéquate	78
§ 4.	Les tests antigéniques et les tests P.C.R. de détection de la Covid-19	78
§ 5.	Le remplacement du médecin du travail	80
Section 6.	Les différentes formes de surveillance de la santé des travailleurs	80
§ 1.	Remarque introductive	80
§ 2.	Évaluation de santé préalable (articles I.4-25 à I.4-28 du C.B.E.)	81
§ 3.	Évaluation de santé périodique (articles I.4-29 et suivants du C.B.E.)	82
	A. Principe de l'obligation périodique	82
	B. Examens complémentaires	82
	C. Mesures de prévention individuelles et collectives	83
§ 4.	Évaluation de santé de préreprise (article I.4-36)	87
§ 5.	Examen de reprise du travail (article I.4-34)	89
§ 6.	Surveillance de santé prolongée (article I.4-38)	90
	Tableau 1. Les différentes évaluations de santé et leurs caractéristiques	93
§ 7.	Évaluation de santé de réintégration du travailleur en incapacité de travail	94
	A. Observations et contexte	94
	Tableau 2. Séquences du trajet et du plan de réintégration	97
	B. Les objectifs et le champ d'application de la réforme de la réintégration	98
	C. Le trajet de réintégration : développements d'un cadre global au sein du C.P.P.T.	103
	D. L'initiative de la demande du trajet de réintégration	104
	E. Concertation préalable	107

F.	L'évaluation de réintégration et la décision du médecin du travail	108
G.	Le recours	109
H.	Les obligations de l'employeur : le plan de réintégration ou la justification écrite	110
I.	La réaction du travailleur et le sort du contrat de travail	112
J.	La fin du plan de réintégration	114
K.	Précisions transversales et critiques	114
L.	Lien avec les actions et décisions du médecin-conseil de l'organisme assureur	115
M.	Les modifications apportées à la loi du 3 juillet 1978 et leurs effets	118
§ 8.	Missions spécifiques supplémentaires contre la pandémie et hiérarchie des missions de surveillance de la santé : l'arrêté royal du 5 janvier 2021	126
A.	Les objectifs	126
B.	Les tâches spécifiques dans le cadre de la lutte contre la pandémie de coronavirus dans les entreprises	128
C.	Assouplissements des mesures classiques de surveillance de la santé	130
Section 7.	Effets juridiques des recommandations et des décisions du médecin du travail	132
§ 1.	Une terminologie variable : « Avis – Décision – Recommandation »	134
§ 2.	Les influences du passé ?	135
§ 3.	Des décisions ayant force obligatoire, mais d'intensité variable	136
§ 4.	Les effets de la force obligatoire de dispositions d'ordre public : la nullité des décisions irrégulières	138
§ 5.	Affectation temporaire durant les périodes de concertation et de recours	142
§ 6.	Travailleuse enceinte ou allaitante	144
§ 7.	Évaluation de santé des jeunes au travail et des stagiaires (article I.4-51)	146
Section 8.	Mission spéciale du médecin du travail : les vaccinations	147

§ 1.	Prévention et vaccinations obligatoires par le médecin du travail	148
	A. Les vaccinations obligatoires (titre 1 ^{er} , livre VII du Code)	148
	B. Quelles sont les vaccinations obligatoires en Belgique ? (livre VII, titre 1 ^{er} , chapitre XII, section 2 du Code)	149
	C. Qui procède aux vaccinations ?	151
§ 2.	Les vaccinations contre la Covid-19	151
§ 3.	Les vaccinations facultatives	156
Section 9.	Les obligations d'information incombant à l'employeur et au médecin du travail	157
§ 1.	Les obligations d'information et de prévention de la santé incombant à l'employeur	158
	A. Information du candidat quant à l'évaluation de santé – Mise en garde	158
	B. Information permettant les « consultations spontanées »	159
	C. Information de tous les travailleurs de leur droit à bénéficier d'une visite de préreprise du travail	160
§ 2.	Les obligations d'information incombant au médecin du travail	161
	A. L'obligation d'information d'initiative et de conseil	161
	B. L'obligation d'orientation sociale	162
	C. L'information des victimes de harcèlement sexuel ou moral ou de violence au travail	163
	D. L'information portant sur les possibilités de concertation et de recours	163
	E. Les obligations de communication et de motivation	164
Section 10.	Dossier de santé	166
§ 1.	Obligations de l'employeur	166
§ 2.	Responsabilité et finalités – Secret médical	167
§ 3.	Le dossier de santé du travailleur est-il un « dossier de patient » visé à l'article 9 de la loi du 20 août 2002 relative aux droits du patient ?	167
	A. Définition du « dossier de patient »	167
	B. Effets de l'application de la loi relative aux droits du patient	169

§ 4.	Contenu et modalités de conservation des dossiers de santé	169
	A. La question de l'équivalence des notions	171
	B. Les exceptions à cette nature « top secret » des annotations personnelles d'un praticien professionnel (article 9, §§ 2 et s., de la loi de 2002)	171
§ 5.	Conservation du dossier de santé	174
§ 6.	Droit d'accès	174
§ 7.	Délais de conservation du dossier de santé	177
	A. Code de déontologie médicale	178
	B. Les normes résultant des dispositions relatives à la prescription de l'action civile	178
	C. L'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif au dossier hospitalier	178
	D. Les normes relatives à l'assurance soins de santé – indemnité (AMI)	179
§ 8.	Traitement des données et traitement automatisé – R.G.P.D. (articles I.4-83, § 2, I.4-96 et I.4-97)	179
Chapitre 2.	L'embauche, les tests préalables, la vérification d'aptitude et la formation du contrat de travail	184
Section 1.	L'offre d'emploi	184
Section 2.	L'embauche et la formation du lien contractuel	185
Section 3.	Liberté de choix et obligations de l'employeur	186
§ 1.	Limitations pour l'employeur	186
§ 2.	Limitations pour le travailleur	188
§ 3.	En matière de recrutement et de sélection, trois obligations principales incombent aux employeurs	188
	A. Informer le candidat	188
	B. L'égalité de traitement	190
	C. Le respect de la vie privée	194
	D. Les autres obligations spécifiques	197
Section 4.	Protection de la vie privée, méthodes et moyens	202
§ 1.	La Convention européenne des droits de l'homme	202
§ 2.	L'article 11 de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983	203

§ 3.	Le R.G.P.D. : règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016	204
§ 4.	Les informations relevant de la vie privée et les autres informations que l'employeur peut valablement solliciter	206
	A. Informations relatives à la santé	206
	B. Informations relatives au casier judiciaire	210
	C. Informations relatives à la confession religieuse	210
	D. Informations relatives à l'affiliation à un parti politique ou à un syndicat	212
§ 5.	Quelle est la sanction applicable en cas de violation de la vie privée ?	212
Section 5.	Respect de l'obligation de non-discrimination de la directive 2000/78/CE et discrimination en fonction du handicap ou de l'état de santé actuel ou futur – Les effets de la loi du 10 mai 2007	213
§ 1.	Principes et lignes de force de la loi du 10 mai 2007	216
§ 2.	Distinctions, discriminations directe et indirecte et motifs de justification	219
	A. La discrimination directe et ses motifs de justification	219
	B. La discrimination indirecte et ses motifs légaux de justification	221
	C. Quels aménagements raisonnables ?	222
§ 3.	Autres traits fondamentaux de la loi antidiscrimination	226
§ 4.	Une action singulière et atypique en droit judiciaire	226
§ 5.	Régime probatoire d'exception	227
§ 6.	La non-discrimination et l'évaluation de santé préalable	230
§ 7.	Appuis jurisprudentiels	231
	A. Discrimination prohibée en ce qui concerne l'accès à l'emploi d'une femme enceinte : Cour de justice des Communautés européennes, 5 ^e ch., 3 février 2000	232
	B. Déclarations discriminatoires selon lesquelles les travailleurs d'une race / origine ethnique particulière ne seront pas engagés : Cour européenne de justice, 10 juillet 2008, affaire <i>Feryn</i>	233

C. Discrimination liée à l'état de santé actuel ou futur : présomption d'existence d'une discrimination illicite à l'embauche : référés, Tribunal du travail de Bruxelles, 30 novembre 2006	234
D. Discrimination sur la base du handicap – Refus de mettre en place des aménagements raisonnables	236
E. Discrimination de genre, c'est-à-dire fondée sur le sexe dans les conditions d'accès à l'emploi	238
F. Discrimination en fonction du handicap ou de l'état de santé : C.J.C.E., 11 juillet 2006, C-13/05, arrêt <i>Chacon Navas</i>	239
G. Discrimination directe et harcèlement fondés sur un handicap : licenciement d'un travailleur ne connaissant pas lui-même de handicap mais dont l'enfant est handicapé : C.J.C.E., 17 juillet 2008, C-303/06, arrêt <i>Coleman</i>	240
H. Le Tribunal du travail de Leuven a appliqué ce principe de l'interdiction de discrimination par association dans son jugement du 10 décembre 2013	241
I. Précisions et ouvertures sur la notion de « handicap » – Aménagements raisonnables visés à l'article 5 de la directive 2000/78/CE : C.J.U.E., 2 ^e ch., 11 avril 2013, affaires jointes C-335/11 et C-337/11, arrêt <i>Ring</i>	241
J. Discrimination fondée sur un handicap – licenciement discriminatoire en tant que fondé sur l'obésité : C.J.U.E., 4 ^e ch., 18 décembre 2014, affaire C-354/13, arrêt <i>Kaltoft Association nationale des municipalités danoises</i>	245
K. Discrimination directe fondée sur un handicap – Notion d'« incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables » – Incapacité de travail temporaire, pour une durée indéterminée : C.J.U.E., 3 ^e ch., 1 ^{er} décembre 2016, affaire C-395/15, arrêt <i>Daouidi</i>	249

L.	Interdiction de discrimination sur base du handicap – Travailleur particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national – Existence d’un « handicap » – Raisons objectives de licenciement sur base des critères de la productivité, de la polyvalence dans les postes de travail de l’entreprise, ainsi que de l’absentéisme – Désavantage particulier pour les personnes handicapées – Discrimination indirecte – Aménagements raisonnables : C.J.U.E., 1 ^{re} ch., 11 septembre 2019, affaire C-397/18, arrêt <i>Nobel Plásticos Ibérico</i>	250
M.	Discrimination fondée sur un handicap – Lecture extensive de la discrimination directe en raison du handicap – Discrimination entre deux catégories de travailleurs handicapés : C.J.U.E., 26 janvier 2021, affaire C-16/19, arrêt <i>Szpital Kliniczny im. dra e Krakowie</i>	251
N.	Discrimination directe fondée sur le handicap – Non-vérification de l’accès à certaines fonctions après adoption d’aménagements raisonnables au sens de l’article 5 de la Directive 280/78 – Exclusion d’un agent dont l’acuité auditive ne répond pas aux seuils de perception sonore minimaux fixés par une réglementation nationale : C.J.U.E., 2 ^e ch., 15 juillet 2021, affaire C-795/19, arrêt <i>XX c. TARTU VANGLA</i>	252
O.	Discrimination directe fondée sur le handicap – Licenciement d’un travailleur devenu définitivement incapable d’exercer les fonctions essentielles de son poste – Aménagements raisonnables – Obligation de réaffecter à un autre poste : C.J.U.E., 3 ^e ch., 10 février 2022, affaire C-485/20, arrêt <i>HR Rail S.A.</i>	253
Section 6.	Évaluation préalable de la santé des candidats et des travailleurs changeant d’affectation	254
§ 1.	Principe d’exclusivité et de continuité : des tests aux examens médicaux (rappel)	254
§ 2.	Exceptions à l’obligation d’évaluation de la santé	257
§ 3.	À quel moment doit intervenir l’évaluation de santé préalable ?	257

§ 4.	Le contenu de l'évaluation de santé préalable – Rappel	259
§ 5.	Conséquence du refus d'évaluation de santé par les travailleurs	260
Section 7.	Les contrats de travail à durée indéterminée, à durée déterminée et l'évaluation de santé préalable	261
§ 1.	Introduction : application de la clause d'essai	261
§ 2.	Le contrat à l'essai pour les contrats conclus AVANT le 1 ^{er} janvier 2014	264
§ 3.	La durée de la clause d'essai, limitations	264
	A. Ouvrier	264
	B. Employé	264
	C. Interdiction de contrats à l'essai successifs	265
§ 4.	La résiliation du contrat pendant la période d'essai	265
	A. Ouvrier	265
	B. Employé	265
§ 5.	La suppression de la clause d'essai et les dérogations alternatives à l'antériorité de l'évaluation de santé préalable	265
	A. Position du problème	265
	B. Le recours aux contrats de travail intérimaire	266
	C. Contrats de travail à durée déterminée	268
	D. Des dérogations alternatives à envisager	268
	E. Le contrat de travail sous condition suspensive, ou affecté d'une clause résolutoire	269
Chapitre 3.	L'exécution et la suspension du contrat de travail	272
Section 1.	L'incapacité de travail du travailleur et la suspension du contrat de travail	273
§ 1.	Principes – Suspension et rémunération garantie	273
§ 2.	La notion d'incapacité de travail dans la loi coordonnée de 1994 (AMI)	278
	Tableau 3. Schéma d'indemnisation de l'incapacité de travail (loi coordonnée 1994)	277
	A. Le travailleur doit avoir cessé toute activité	278
	B. Reprise partielle d'activité autorisée : article 100, § 2, loi coordonnée de 1994	279

	C. La cessation de toute activité doit être la conséquence « du début ou de l'aggravation » des lésions ou de troubles fonctionnels	283
	D. Le travailleur doit subir une réduction des deux tiers au moins de sa capacité de gain (au moins 66 % d'incapacité)	284
§ 3.	Rémunération garantie à charge de l'employeur : suppression de celle-ci en cas d'incapacité nouvelle durant la période de réintégration (articles 52, § 5, et 73/1 de la loi du 3 juillet 1978)	288
§ 4.	Présomptions d'incapacité de travail	289
§ 5.	Preuve de l'incapacité	290
§ 6.	Contrôle	290
Section 2.	L'incapacité de travail et la « médecine du travail »	294
Section 3.	Les maladies professionnelles	298
§ 1.	Introduction : sécurité sociale et exonération de la responsabilité de l'employeur	298
§ 2.	Historique et souci de la prévention des maladies professionnelles	299
§ 3.	La notion de maladie professionnelle	302
	A. Les « maladies de la liste »	302
	B. Le système ouvert	304
	C. L'exposition au risque	305
§ 4.	Le régime probatoire : le lien de causalité et l'exposition au risque professionnel	305
	A. Hypothèse d'une maladie reprise sur la liste	306
	B. Hypothèse du travailleur contractant une autre maladie ou le « système ouvert »	307
§ 5.	Extension limitée de la liste des maladies professionnelles aux personnes infectées par la Covid-19	308
	A. Le principe et les conditions	308
	B. Dérogation exceptionnelle aux lois coordonnées du 3 juin 1970	312
	C. Reconnaissance possible des maladies Covid-19 dans le « système ouvert »	312

§ 6.	Indemnisation	313
	A. Incapacités temporaires	314
	B. Incapacités permanentes	314
Section 4.	Les accidents du travail	316
§ 1.	Les notions et présomptions	317
	A. L'accident	317
	B. L'accident du travail	320
	C. Le régime probatoire	324
§ 2.	La réparation des incapacités de travail	326
	A. L'incapacité de travail temporaire	326
	B. L'incapacité de travail permanente	331
§ 3.	La prévention des accidents de travail	335
Section 5.	Prévention de la santé et protection de la travailleuse enceinte et allaitante	337
§ 1.	Les congés pré- et postnatal et la prévention de la santé	337
	A. Les congés pré- et postnatal	337
	B. Étalement et prolongation spéciale du congé postnatal	340
	C. Conversion en congé pour le père ou le cohabitant	341
	D. Absence rémunérée pour examens médicaux prénataux	343
§ 2.	Protection contre le licenciement	343
	A. Principe et mécanisme	343
	B. Notions et période de protection	343
	C. Sanctions	345
§ 3.	Évitement de l'exposition de la travailleuse aux risques (article 42 de la loi du 10 mars 1971)	347
§ 4.	Interdiction du travail de nuit	348
§ 5.	Interdiction du travail supplémentaire	349
§ 6.	Pauses et congé d'allaitement	349
Section 6.	Le « droit de retrait » du travailleur en cas de « danger grave et immédiat »	350
§ 1.	Le principe	350
§ 2.	Les conditions d'exercice du droit de retrait	351

§ 3.	Le maintien de la rémunération normale	352
Section 7.	Le cas particulier de la visite de préreprise du travail	355
§ 1.	Remarques préliminaires	355
§ 2.	Le problème et l'objectif	356
§ 3.	Les obligations d'information	357
§ 4.	La procédure et ses caractéristiques	358
§ 5.	Les mesures d'accompagnement	361
Chapitre 4.	La prévention et le traitement juridique des risques psychosociaux, du burn-out, du harcèlement moral ou sexuel au travail et de la violence	361
Section 1.	Évolution de la législation depuis 1996	362
Section 2.	La nouvelle législation de 2014	369
§ 1.	Obligations de l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux	370
§ 2.	Rajustement des notions	372
§ 3.	Procédures d'intervention psychosociale	380
	A. Importance de l'accessibilité aux interventions psychosociales	381
	B. Phase préalable	382
	C. Demande d'intervention psychosociale informelle	382
	D. Intervention psychosociale formelle	382
	E. Autre distinction	384
	F. Saisie de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail	384
§ 4.	Procédure judiciaire	385
Section 3.	Éventail des actions de la victime et protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables	386
§ 1.	Éventail des voies d'action du travailleur	386
§ 2.	La protection contre le licenciement et contre « les mesures préjudiciables » (article 32 <i>tredécies</i> de la loi)	388
§ 3.	Actes de représailles sanctionnés et motifs étrangers à l'initiative de la victime	391
§ 4.	La charge de la preuve	393
§ 5.	Possibilité de réintégration et sanction indemnitaire	394
§ 6.	Indemnité spéciale de protection, forfaitaire ou réelle	395

Section 4.	Rôle et demande d'intervention du médecin du travail	395
§ 1.	Rôle subsidiaire du médecin du travail et interdiction du cumul	395
§ 2.	Constatation et information par le médecin du travail	397
§ 3.	Échange d'informations entre conseillers en prévention	398
Section 5.	Le dossier d'intervention, l'accès à certains documents et le secret professionnel du conseiller en prévention aspects psychosociaux	400
§ 1.	Le principe et les aménagements du secret professionnel du conseiller en prévention spécialisé	400
§ 2.	Les échanges d'informations et la communication du dossier ou de pièces	401
§ 3.	Le fondement et les limites du secret professionnel du conseiller en prévention aspects psychosociaux	405
§ 4.	Y a-t-il une obligation de dénonciation ?	406
§ 5.	Les perquisitions dans le bureau du conseiller en prévention, voire à son domicile pour saisir des documents ou les dossiers individuels	408
§ 6.	Le témoignage en justice	409
§ 7.	La production forcée de documents	410
§ 8.	Le travail en équipe et le secret partagé	411
Chapitre 5.	La fin du contrat de travail et la santé du travailleur – Inaptitude définitive au travail – Obligation de reclassement de l'employeur et force majeure mettant fin au contrat de travail	413
Section 1.	Les modes ordinaires de rupture dans l'hypothèse de l'incapacité de travail	414
§ 1.	Le congé moyennant préavis et l'incapacité de travail – La licéité de principe	415
§ 2.	Le licenciement abusif et l'interdiction de licencier « pour des motifs manifestement déraisonnables » (C.C.T. n° 109 du 12 février 2014)	419
A.	La notion ancienne de <i>licenciement abusif</i>	419
B.	La motivation du congé et l'incapacité de travail à la lumière de la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement	421

§ 3.	Reprise de travail à temps partiel suivie de licenciement : base de calcul de l'indemnité de rupture (notamment dans le cadre d'un « plan de réintégration ») ?	429
A.	La notion de « rémunération en cours »	429
B.	Réduction du régime de travail, maintien de la rémunération complète	430
§ 4.	Incapacité de travail – Inaptitude et force majeure	432
Section 2.	L'inaptitude définitive, force majeure libératoire, notion et effets	433
§ 1.	La « cause libératoire » adaptée en droit du travail	433
§ 2.	Un événement imprévisible, non imputable et un obstacle insurmontable à l'exécution de l'obligation	434
§ 3.	Absence de faute de celui qui s'en prévaut	435
Section 3.	Inaptitude et incapacité de travail	436
Section 4.	Inaptitude définitive – Moment de son existence et rigueur de la notion	438
§ 1.	Le nouvel article 34 de la loi relative aux contrats de travail	438
§ 2.	La constatation de la force majeure	438
§ 3.	Le poste effectivement occupé en dernier lieu	439
§ 4.	L'inaptitude définitive : rigueur de la notion	439
Section 5.	Incapacité de travail définitive : la modalisation légale	440
§ 1.	La tentative (échouée) de réhabilitation de l'article 34	440
A.	L'attestation du médecin traitant – La décision du médecin du travail	441
B.	La confirmation par le médecin inspecteur	441
§ 2.	Loi du 20 décembre 2016 : les nouvelles conditions subordonnant la validité de la fin du contrat de travail pour cause de force majeure de nature médicale	442
A.	Absence de formes spécifiques	442
B.	Principes et conditions	443
Section 6.	Le travailleur en incapacité de travail ou en inaptitude et son indemnisation en sécurité sociale	452

§ 1.	<i>Exposé du problème</i> et objet du pourvoi en Cassation	452
§ 2.	L'arrêt liégeois du 16 février 2005	453
§ 3.	Critiques de l'arrêt par l'Office national de l'emploi	453
§ 4.	Décision de la Cour de cassation du 12 juin 2006	454
Partie II. Le travail des personnes handicapées		457
Chapitre 1. Les notions de « handicap » – Emploi et travail adapté		457
Section 1.	L'accès de la personne handicapée au marché normal de l'emploi ou à un travail adapté : des définitions et une perspective	457
Section 2.	Les autorités compétentes et leurs missions (AViQ, PHARE...)	461
Chapitre 2. Les dispositions normatives des conventions collectives de travail au sein de la C.P. n° 327		463
Chapitre 3. L'occupation et l'intégration professionnelle adaptée en Région wallonne		464
Section 1.	Objectifs et interventions de l'AViQ	464
Section 2.	Occupation, formation et adaptation professionnelles des travailleurs handicapés	465
§ 1.	Les aides et les différentes mesures individuelles	467
A.	Formation et insertion socioprofessionnelles	467
B.	Stage de découverte	470
C.	Contrat d'adaptation professionnelle	470
D.	Tutorat	471
§ 2.	Les primes et incitants destinés aux employeurs	472
A.	Prime à l'intégration	472
B.	Primes de compensation	473
C.	Intervention en vue de l'aménagement du poste de travail	474
Section 3.	Travail dans les entreprises de travail adapté (ETA)	476
§ 1.	La section d'accueil et de formation	476
§ 2.	Les ETA peuvent créer en leur sein <i>un dispositif de maintien</i> au travail	477
§ 3.	La mise au travail dans les entreprises extérieures à l'exception des prestations de service	477

Chapitre 4. L'intégration professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale	479
Section 1. Sources et principes	479
Section 2. Les obligations d'occupation	479
Section 3. Les diverses aides à l'emploi	480
Section 4. L'occupation par les entreprises de travail adapté (ETA)	483
Section 5. Le service de participation par des activités collectives	483
En guise d'épilogue.	
Après la pandémie : en quête d'une nouvelle culture et d'un nouveau traitement juridique de la prévention	485
Annexes	493
Annexe 1. Formule d'évaluation de la santé	493
Annexe 2. Formulaire d'évaluation de réintégration	495
Annexe 3. Modèles de la demande-certificat-fiche de vaccination ou de test tuberculinique	497
Annexe 4. Demande d'intervention psychosociale formelle	500
Annexe 5. Demande d'intervention psychosociale informelle	506
Annexe 6. Formule de demande de réparation d'une maladie professionnelle - Informations spécifiques relatives à la Covid-19	508
Index	511
Table des matières	521