

Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur

Michel DAVAGLE

Conseiller juridique près les asbl Semafor et Semaforma d'Ans

Date de clôture : 25/02/2017

Superviseur de la collection

Charles-Eric Clesse, chargé de cours à l'U.L.B. et auditeur du travail du Hainaut

Editeur responsable: H. Suijkerbuijk

© 2017 Wolters Kluwer Belgium SA
Waterloo Office Park Drève Richelle, 161 L
1410 Waterloo
Tél: 0800 16 868 (appel gratuit)
Fax: 0800 17 529
www.wolterskluwer.be
client.BE@wolterskluwer.com

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse, préalable et écrite de l'éditeur.

ISBN 978-90-46-59461-2
D/2017/2664/014
BP/ESP-BI17001

Table des matières

INTRODUCTION	3
PARTIE 1. LES OBLIGATIONS LIÉES À LA DÉCLARATION D'UNE INCAPACITÉ DE DROIT COMMUN CONSTATÉE PAR LE MÉDECIN TRAITANT	7
I. L'empêchement de commencer ou de poursuivre le travail	7
A. La maladie qui survient durant le travail	7
1. L'existence d'une cause indépendante de la volonté	7
1.1. L'indétermination de la cause	7
1.2. La cause étrangère	7
1.3. La faute du travailleur	8
1.4. L'impossibilité d'exécuter le contrat	8
2. La capacité du travailleur à travailler au moment de commencer le travail	9
B. Les visites médicales durant le temps de travail	9
1. L'absence pour une cause indépendante de sa volonté	9
1.1. L'indétermination de la cause	9
1.2. L'absence de faute dans le chef du travailleur	10
1.3. L'impossibilité d'exécuter le contrat	10
2. L'imprévisibilité de l'événement	11
2.1. Une thèse possible	11
2.2. Notre thèse	12
2.3. La preuve	13
3. Les situations particulières	13
3.1. La travailleuse enceinte	13
3.2. Les évaluations de santé	14
II. L'impossibilité de se rendre au travail	14
A. L'incapacité de travail de l'employeur	14
B. L'incapacité temporaire du travailleur	15
1. La suspension de l'exécution du contrat	15
2. L'incapacité de travail temporaire et la notion de force majeure	15
3. La partie qui peut invoquer la suspension de l'exécution du contrat	17

4.	Les conséquences de la suspension de l'exécution du contrat	17
5.	La justification de l'absence au travail	18
6.	La reprise du travail	19
7.	L'incapacité partielle du travailleur	20
8.	L'incapacité de travail définitive	20
9.	Le terme des différentes clauses contractuelles	21
C.	Les obligations du travailleur	21
III.	L'avertissement du travailleur	22
A.	L'obligation d'avertir l'employeur	22
1.	La portée de l'obligation	22
2.	Le moment où cette obligation doit être remplie	23
3.	La manière dont l'obligation doit être satisfaite	24
4.	La personne qui doit avertir l'employeur	25
5.	La personne qui doit être avertie	25
6.	La force majeure	26
7.	La preuve de l'avertissement et (ou) de la cause étrangère libératoire	26
8.	La prolongation de l'incapacité et la rechute	27
B.	La sanction	27
1.	Le refus du salaire garanti	27
2.	Le paiement de dommages et intérêts	28
3.	Les sanctions disciplinaires	28
4.	Le motif grave	28
5.	L'acte équipollent à rupture	29
C.	L'assurance obligatoire soins de santé et indemnités	29
IV.	Le certificat médical justifiant l'absence du travailleur au travail	29
A.	La valeur d'un certificat médical	29
1.	Un acte médical	29
1.1.	La délivrance du certificat médical	30
1.2.	La valeur probante du certificat médical	30
1.3.	Le certificat établi par un médecin étranger	31
1.4.	La fiche d'évaluation du médecin du travail	32
1.5.	Les surcharges	32
1.6.	Les faux certificats médicaux	32
1.7.	Les certificats de complaisance	33
2.	La valeur temporelle du certificat médical	34

B.	La preuve de l'incapacité	34
1.	La justification de l'absence	34
1.1.	L'obligation de remettre le certificat médical	34
1.2.	Le contrat de travail à domicile	35
2.	Le droit au salaire garanti	35
3.	La contestation de la réalité de l'incapacité	36
C.	L'envoi ou la remise du certificat médical	37
1.	Le délai d'envoi	37
2.	La personne qui doit envoyer le certificat médical	38
3.	La personne qui doit recevoir le certificat médical	38
4.	La preuve de l'envoi ou de remise du certificat médical	39
5.	La force majeure	39
5.1.	L'appréciation de la force majeure	39
5.2.	Quelques exemples de force majeure	40
5.3.	Les autres circonstances	40
D.	Les mentions obligatoires	41
1.	La cause de l'incapacité de travail	41
2.	La durée probable de l'incapacité	41
3.	Les sorties autorisées ou interdites	42
4.	La possibilité de se déplacer pour se rendre chez le médecin-contrôleur	43
5.	Les autres mentions	44
6.	La validité du certificat médical	45
6.1.	L'omission des mentions obligatoires	45
6.2.	La date de début de l'incapacité	46
E.	La prolongation de l'incapacité	46
1.	Les diverses interprétations	46
2.	Notre position	47
3.	La prolongation de l'incapacité par le médecin-contrôleur	48
F.	Les sanctions	48
1.	Le refus du salaire garanti	48
2.	Les sanctions disciplinaires	50
3.	Le motif grave	50
4.	L'acte équipollent à rupture	51
G.	L'assurance obligatoire soins de santé et indemnités	51

V.	La vérification de la réalité de l'incapacité de travail	51
A.	Le droit patronal	51
B.	Les obligations du travailleur	52
C.	Le contrôle médical	53
	1. La personne qui effectue le contrôle médical	53
	2. Le moment où peut s'effectuer le contrôle	55
	3. Le lieu où s'effectue le contrôle	57
	4. Les frais inhérents au contrôle	60
D.	La mission du médecin-contrôleur	60
	1. La vérification de la réalité de l'incapacité du travailleur	60
	2. L'accès aux données médicales	62
	3. La vérification des conditions d'octroi du salaire garanti	62
	4. La limitation temporelle de la mission	63
	5. Les rapports avec le médecin du travail	63
	6. Les rapports avec le médecin traitant	64
	7. Les examens complémentaires	64
	8. Le secret professionnel	65
E.	L'avis du médecin-contrôleur	66
	1. Le caractère temporaire de l'incapacité	67
	2. La durée de l'incapacité	67
	3. La remise de l'avis	68
F.	La divergence de diagnostic	69
	1. La valeur juridique de l'avis du médecin-contrôleur	69
	2. L'arbitrage	70
G.	Les sanctions	71
	1. La perte du salaire garanti	71
	1.1. L'évitement du contrôle	71
	1.2. La divergence d'avis entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur	73
	1.3. Le respect des procédures	73
	2. Le motif grave	74
	3. L'acte équipollent à rupture	75
H.	Les plaintes et la commission de suivi	76
	1. Les plaintes	76
	2. La commission de suivi	76

VI. L'arbitrage médical	76
A. Le principe	76
1. Une procédure facultative	76
2. Une procédure qui peut être imposée à l'autre partie	77
3. L'expertise médicale décidée par le tribunal du travail	78
B. La mission du médecin-arbitre	78
1. La résolution d'un litige médical	78
2. Le secret professionnel	79
3. La valeur de la décision du médecin-arbitre	80
4. L'avis du médecin du travail	80
C. L'organisation de l'arbitrage	81
1. Les exigences requises pour être médecin-arbitre	81
2. La partie qui requiert l'arbitrage	82
3. La désignation du médecin-arbitre	82
4. Le déroulement de la procédure d'arbitrage	83
5. Les frais de procédure	84
D. Le salaire garanti	84
E. Les plaintes et la commission de suivi	85
1. Les plaintes	85
2. La commission de suivi	85
VII. L'activité du travailleur durant la période d'incapacité de travail	86
A. L'activité autorisée au regard du contrat de travail	86
1. La possibilité de réaliser une activité	86
1.1. Le principe	86
1.2. La référence au travail convenu	86
2. La faute grave constitutive d'un motif grave	87
2.1. La faute grave	87
2.2. Des exemples de situations considérées comme ne constituant pas un motif grave	88
2.3. Des exemples de situations considérées comme constituant un motif grave	89
B. L'activité autorisée au regard de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités	90
1. La notion d'incapacité	90
1.1. La définition	90
1.2. La cessation de toute activité	91

2.	La reprise d'une activité	92
2.1.	Le principe	92
2.2.	La reprise d'une activité avec l'autorisation du médecin-conseil	92
2.3.	La reprise d'une activité sans l'autorisation préalable du médecin-conseil	92
PARTIE 2. LES INTERVENTIONS PÉCUNIAIRES EN VUE DE COMPENSER LA RÉMUNÉRATION PERDUE SUITE À UNE DÉCISION DU MÉDECIN TRAITANT		93
I.	Les différents modes d'indemnisation du travailleur	93
A.	Le salaire garanti	93
1.	Une exception dérogeant au principe « pas de travail, pas de salaire »	93
2.	Une terminologie utilisée pour déterminer des périodes précises	94
3.	Le salaire garanti accordé aux ouvriers	94
3.1.	La notion de salaire garanti	94
3.2.	La détermination du montant du salaire garanti	95
3.3.	Les horaires flottants	96
3.4.	Les jours d'inactivité	96
3.5.	Les nouveaux régimes de travail	96
3.6.	Les travailleurs à domicile	97
4.	Le salaire garanti accordé aux employés	97
4.1.	La notion de salaire garanti	97
4.2.	La détermination du montant du salaire garanti	98
4.3.	Les horaires flottants	98
4.4.	Les jours d'inactivité	99
4.5.	Les travailleurs à domicile	99
5.	La date de début de la période de salaire garanti	99
5.1.	Le texte légal	99
5.2.	<i>Quid</i> si l'incapacité débute après sa journée de travail ?	100
5.3.	La date de début de la période de salaire garanti quand l'incapacité qui survient au travail	101
5.3.1.	Auparavant	101
5.3.2.	La thèse actuelle du SPF Emploi	102
5.3.3.	Notre thèse	102
a.	La notion de « premiers jours »	102
b.	Le libellé inchangé de l'article 52, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er}	103
c.	L'arrêté royal du 10 juin 2001	103
5.4.	Le travail de nuit	103

B.	L'intervention patronale après les sept jours de salaire garanti	104
1.	Le principe	104
2.	L'intervention patronale à 60 % du 8 ^e au 14 ^e jour	104
3.	Le complément patronal du 8 ^e au 30 ^e jour	104
C.	L'indemnisation de l'organisme assureur	105
1.	L'incapacité primaire	105
2.	Les obligations du travailleur	105
3.	Les obligations de l'employeur	106
II.	L'indemnisation des ouvriers	106
A.	L'ouvrier qui a une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un mois	106
1.	Les périodes d'indemnisation	106
2.	Les cotisations ONSS et les retenues de précompte professionnel	107
3.	L'intervention de l'organisme assureur	108
B.	L'ouvrier qui a une ancienneté dans l'entreprise de moins d'un mois	108
1.	La notion de mois d'ancienneté	108
2.	L'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités	109
3.	L'incapacité qui se poursuit au-delà du premier mois d'ancienneté	109
4.	L'incapacité qui survient au travail	111
5.	Les ouvriers qui bénéficient du "statut" d'employé	112
III.	L'indemnisation des employés	112
A.	Le régime normal	112
1.	Les périodes d'indemnisation	112
2.	Les cotisations O.N.S.S. et les retenues de précompte professionnel	113
3.	L'intervention de l'organisme assureur	113
B.	L'indemnisation des employés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini de moins de trois mois	114
1.	L'employé qui a au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise	114
2.	L'employé qui a moins d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise	115
C.	Les situations particulières	116
1.	L'indemnisation des intérimaires	116
1.1.	Durant le contrat de travail pour la même agence d'intérim	119
1.2.	Après le contrat de travail	116

2.	L'indemnisation des domestiques	117
3.	L'indemnisation des étudiants	118
IV.	Le paiement du salaire garanti	118
A.	L'employeur	118
B.	L'intervention d'un fonds de sécurité d'existence	119
C.	Le recours contre le tiers responsable	120
V.	Les avantages complémentaires	121
A.	L'intervention patronale en cas d'incapacité de longue durée	121
B.	L'assurance hospitalisation	129
1.	Les différentes formes d'assurance hospitalisation	129
2.	Les aspects de sécurité sociale	131
3.	Les aspects fiscaux	132
3.1.	L'employeur	132
3.2.	Le travailleur	132
4.	Information quant aux contrats d'assurance maladie collectifs	133
4.1.	Le droit de poursuivre individuellement le contrat d'assurance collectif	133
4.2.	Le droit de payer des primes complémentaires	134
5.	Le bénéfice d'une assurance hospitalisation	135
VI.	La rechute	135
A.	La notion de rechute	135
B.	La reprise du travail	136
1.	La succession de deux périodes d'incapacité de travail	136
2.	La tentative de reprise du travail	137
2.1.	Notre position	137
2.2.	La position de l'INAMI	137
3.	La reprise effective du travail	138
C.	Le droit au salaire garanti et au complément patronal	139
1.	Le principe	139
2.	Les exceptions	139

2.1.	La rechute	139
2.2.	Une incapacité dont la cause est différente	142
2.2.1.	Le dispositif légal	142
2.2.2.	Le certificat médical	142
2.3.	L'incapacité totale après une reprise partielle du travail	143
D.	Les rechutes successives	144
1.	La thèse majoritaire	144
2.	Une position minoritaire	146
VII.	Les cas de refus d'indemnisation	147
A.	Le refus de l'employeur de payer le salaire garanti	147
1.	L'accident sportif	147
1.1.	La compétition ou l'exhibition sportive	147
1.2.	La perception d'une rémunération	148
1.3.	La perception d'un droit d'entrée	148
2.	La faute grave	148
B.	Le refus d'intervention de l'organisme assureur	151
PARTIE 3.	LES CONSÉQUENCES DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL SUR D'AUTRES SITUATIONS DU DROIT DU TRAVAIL	153
I.	L'incapacité de travail et les autres causes de suspensions de l'exécution du contrat	153
A.	La maternité	153
1.	L'incapacité de travail en dehors de la période de maternité	153
1.1.	Le droit au salaire garanti	153
1.2.	La travailleuse incapable de travailler avant et après le congé de maternité	154
1.2.1.	Une thèse	154
1.2.2.	Notre thèse	154
1.3.	Les mesures de protection prises par le médecin du travail	155
1.3.1.	L'exercice d'un travail adapté avec perte de salaire	155
1.3.2.	La suspension du contrat de travail	156
1.3.3.	L'écartement de la travailleuse d'un des emplois qu'elle occupe	157

1.3.4.	La poursuite d'une activité indépendante exercée par la travailleuse avant d'être écartée (totalement ou partiellement) de son travail salarié	158
a.	La travailleuse faisant l'objet d'un écartement total de son activité salariée	158
b.	La travailleuse faisant l'objet d'un écartement partiel de son activité salariée	159
1.3.5.	L'écartement durant un mi-temps médical	159
1.3.6.	Une incapacité de travail suivie d'une décision d'écartement du travail	159
a.	Le médecin du travail a décidé d'une mesure d'écartement du travail débutant	159
b.	Le médecin du travail décide d'une mesure d'écartement alors que la travailleuse est en incapacité de travail	159
2.	L'incapacité de travail durant le congé prénatal	160
2.1.	L'incapacité suivie d'une reprise du travail	160
2.2.	L'incapacité prise en compte dans le congé de maternité	161
2.3.	L'incapacité durant toute la période du congé prénatal	162
3.	L'hospitalisation de la travailleuse	162
B.	Les vacances annuelles	162
1.	Les journées assimilées	162
1.1.	Les limites de l'assimilation	162
1.2.	La reprise partielle du travail	163
2.	Les vacances européennes	164
3.	L'incapacité qui survient avant les vacances annuelles du travailleur	165
3.1.	Le report des vacances annuelles	165
3.2.	Le paiement du salaire garanti	166
4.	L'incapacité qui survient pendant les vacances annuelles individuelles ou collectives	167
5.	L'incapacité qui survient avant et après les vacances annuelles	169
C.	Le congé-éducation payé	169
1.	Le nombre d'heures consacrées au congé-éducation payé	169
2.	Les absences justifiées	170
3.	La présence aux cours d'un travailleur en incapacité de travail	170
D.	L'accident du travail	170
1.	L'incapacité qui survient le jour de la reprise du travail	170

2.	L'avertissement de l'organisme assureur	171
3.	La reprise partielle du travail	171
E.	La maladie professionnelle	172
F.	Le crédit-temps	172
G.	Le congé parental	174
H.	Le congé sans solde	174
I.	Chômage temporaire	174
J.	Les réunions du CE ou du CPPT	175
K.	Les jours de petit chômage	175
L.	La grève	176
II.	Le droit du travail	176
A.	La loi sur le travail	176
1.	La durée du travail	176
1.1.	Le calcul de la durée du travail	176
1.2.	L'octroi d'un repos compensatoire	177
2.	Le calcul du sursalaire	178
B.	Les jours fériés	179
1.	La rémunération du jour férié	179
2.	Le repos compensatoire	179
3.	Les nouveaux régimes de travail	180
C.	Le règlement de travail	180
1.	L'avertissement	180
2.	Le certificat médical	180
3.	Le contrôle	181
4.	Les pénalités	181
D.	La surveillance de la santé	181
E.	La prime de fin d'année	182

PARTIE 4. L'INDEMNISATION DE L'ASSURANCE	
OBLIGATOIRE SOINS DE SANTÉ ET INDEMNITÉS	183
I. Les conditions d'indemnisation fixées par la réglementation AMI	183
A. Dispositions générales	183
B. L'arrêt de toute activité	184
1. Le principe	184
2. La notion d'activité	184
3. L'exercice de deux emplois	186
3.1. Une thèse	187
3.2. Une autre thèse	187
3.3. La décision de la Cour constitutionnelle	187
4. Le volontariat	188
4.1. Le principe	188
4.2. L'autorisation	189
4.3. Les activités qui n'exigent pas une autorisation préalable	189
4.4. Le remboursement de frais	190
5. La reprise d'une activité	190
5.1. Le principe	190
5.2. La reprise d'une activité avec l'autorisation du médecin-conseil	191
5.3. La reprise d'une activité sans l'autorisation préalable du médecin-conseil	191
C. La cessation de l'activité doit être la conséquence directe du début ou de l'aggravation des lésions ou des troubles fonctionnels	191
D. L'évaluation de la réduction de capacité de deux tiers au moins	192
1. La référence à un critère économique	192
2. Les critères de référence pour évaluer la perte de capacité de gain	193
2.1. Durant les six premiers mois d'incapacité	193
2.2. Après six mois d'incapacité	194
II. L'indemnisation par l'organisme assureur	197
A. L'incapacité primaire	197
B. L'invalidité	198
C. Les obligations du travailleur (rappel)	198

D.	Le médecin-conseil	200
III.	La notion de rémunération	200
IV.	Les règles de cumul	202
A.	Le salaire garanti	202
B.	Les périodes couvertes par un revenu de remplacement	202
C.	Le cumul partiel	203
PARTIE 5.	LA SURVEILLANCE DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS	205
I.	La notion d'aptitude médicale au poste de travail	206
A.	La référence à la nature du travail réalisé et au contexte dans lequel il s'inscrit	206
B.	La différence entre les notions d'inaptitude médicale et d'incapacité de travail	207
C.	La différence entre l'inaptitude médicale au travail et l'insuffisance professionnelle	209
II.	La mise en place d'une politique de prévention de la santé	210
A.	La finalité poursuivie	210
B.	Les plans de prévention	210
C.	L'analyse des risques	211
	1. La réalisation de l'analyse des risques	211
	2. L'intérêt d'une analyse des risques	212
D.	Les responsabilités de l'employeur	213
III.	Le rôle du médecin du travail	215
A.	Les missions du médecin du travail	215
B.	La réalisation des évaluations de santé	217

C.	La réalisation des vaccinations et les tests tuberculitiques	217
D.	Le caractère décisionnel des conclusions du médecin du travail	217
E.	Les informations communiquées par le médecin du travail aux travailleurs	218
F.	Le dossier de santé	218
G.	Le secret professionnel	219
H.	Les plaintes	219
IV.	Les catégories de travailleurs affectés à des postes à risques et les catégories de travailleurs à risques définis	219
A.	Les travailleurs affectés à des postes à risques	219
B.	Les catégories de travailleurs à risques particuliers	221
1.	Les catégories particulières visées	221
2.	Les travailleurs handicapés	221
3.	Les jeunes travailleurs	221
4.	Les travailleuses enceintes ou allaitantes	222
5.	Les stagiaires	223
6.	Les travailleurs ALE	223
V.	Les personnes concernées par la surveillance de santé	224
A.	Le caractère obligatoire de la surveillance de la santé	224
1.	L'obligation d'une disposition légale pour soumettre un travailleur à des examens médicaux et (ou) à des vaccinations obligatoires	224
2.	La détermination des travailleurs soumis à la surveillance de la santé obligatoire	224
3.	Les conséquences du caractère obligatoire des mesures de prévention	224
B.	La surveillance obligatoire des travailleurs occupés à des postes à risques	225
C.	La surveillance obligatoire des catégories de travailleurs à risques particuliers	225
1.	Les jeunes travailleurs	226
2.	Les travailleuses enceintes ou allaitantes	226

3.	Les stagiaires	226
4.	Les travailleurs intérimaires	227
5.	Les travailleurs ALE	228
D.	Les personnes qui ne sont pas concernées par la surveillance de santé mais qui pourraient bénéficier d'une évaluation de la santé	228
E.	La question des volontaires	229
VI.	Les obligations d'information qui incombent à l'employeur	230
A.	L'obligation d'informer les travailleurs des risques encourus et de l'obligation de se soumettre à une surveillance de la santé	230
1.	Une obligation qui incombe à l'employeur	230
2.	Le contenu de l'information à communiquer	231
3.	Le moment où l'information doit être donnée	232
4.	Comment concilier les dispositions de l'article 10 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 et l'article 3, § 2, de la loi du 28 janvier 2003 ?	233
5.	Les conséquences du défaut d'information	234
B.	Les informations relatives aux droits que le travailleur peut exercer	234
C.	Les informations envers les travailleurs à risques particuliers	235
1.	Les intérimaires	235
2.	Les stagiaires	235
D.	Les informations à donner au CPPT	236
E.	Les informations à communiquer à la ligne hiérarchique	236
F.	Les informations concernant les stagiaires envers l'établissement d'enseignement	237
G.	Les informations envers les tiers	237
VII.	Les listes des travailleurs soumis à la surveillance de santé	238
A.	Les obligations de l'employeur	238
1.	La liste des postes à risques	238
2.	Les listes nominatives des travailleurs soumis à la surveillance de santé	239

3.	La liste des travailleurs qui souhaitent être soumis à une surveillance de santé	239
B.	La communication des différentes listes	239
C.	L'intérêt d'établir ces listes	240
D.	La modification de la liste nominative	240
E.	La consultation des listes	241
F.	Le délai de conservation de ces listes	241
G.	La consultation des travailleurs	241
1.	Le rôle du CPPT	241
2.	Le rôle de la délégation syndicale	241
3.	Les entreprises où il n'existe ni CPPT ni délégation syndicale	242
VIII.	Les évaluations de santé	243
A.	Une compétence exclusive du médecin du travail	243
B.	Une compétence réservée au seul médecin du travail qui a réalisé l'analyse des risques	244
C.	Les examens médicaux de prévention	244
1.	L'évaluation de santé préalable	245
2.	L'évaluation de santé périodique	247
3.	L'examen de reprise de travail	248
4.	La visite de pré-reprise de travail	249
5.	La consultation spontanée	250
6.	La surveillance de santé prolongée	250
7.	L'évaluation de réintégration d'un travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu temporairement ou définitivement	250
8.	L'extension de la surveillance de la santé	250
9.	Les examens périodiques à la demande du travailleur	251
IX.	Les vaccinations	252
A.	Généralités	252
1.	L'analyse des risques	252
2.	L'information des travailleurs	252
B.	Les vaccinations obligatoires	252

1.	Les conséquences	252
2.	Le médecin habilité à vacciner le travailleur	253
3.	La procédure	253
4.	La conservation des documents	254
X.	La convocation aux évaluations de santé et aux vaccinations obligatoires	255
A.	La convocation	255
1.	La convocation à une évaluation de santé	255
2.	L'invitation de se faire vacciner	255
B.	Le moment où les évaluations de santé et les vaccinations peuvent être réalisées par le médecin du travail	256
XI.	Les procédures d'évaluation de santé réalisée dans le cadre de la surveillance de santé	257
A.	L'évaluation de santé doit être autorisée	257
B.	L'information préalable	257
C.	Les conditions dans lesquelles se réalisent les évaluations de santé et les vaccinations obligatoires	258
D.	Les mesures à prendre avant toute décision	259
1.	L'étude exacte de la situation	259
2.	<i>Quid</i> si le médecin du travail ne vient pas sur place étudier les aménagements possibles ?	260
3.	La concertation préalable entre les parties	261
3.1.	L'organisation d'un échange	261
3.1.1.	Les dispositions générales	261
3.1.2.	Le trajet de réintégration	262
3.2.	<i>Quid</i> si la concertation entre les parties n'est pas organisée ?	262
3.2.1.	Les dispositions générales	262
3.2.2.	Le trajet de réintégration	263
4.	Les mesures conservatoires prises par le médecin du travail	263
E.	La décision médicale	264
1.	Les dispositions générales	264
2.	Le trajet de réintégration	265

F.	La motivation de la décision	265
G.	Le caractère définitif de la décision médicale	266
1.	Le moment où la décision devient définitive	266
2.	La portée exacte de la décision médicale du médecin du travail qui acquiert un caractère définitif	267
H.	Les informations sur les résultats des évaluations de santé	268
I.	La charge de la preuve de l'impossibilité d'aménagement ou de reclassement	269
XII.	Les formulaires	270
A.	La notification de la décision du médecin du travail	270
B.	L'évaluation de santé préalable	272
C.	L'évaluation de santé préalable, l'évaluation de santé périodique et l'examen de reprise de travail d'un travailleur affecté à un poste à risques ou à l'exposition aux rayonnements ionisants	272
D.	Les autres examens de prévention	273
E.	Les travailleuses enceintes ou allaitantes	274
F.	Les jeunes travailleurs	274
G.	Le stagiaire	275
H.	La conservation des formulaires d'évaluation	275
I.	La procédure de recours	275
XIII.	La procédure de concertation ou de recours	275
A.	La procédure de concertation	275
1.	Les caractéristiques de la procédure de concertation	275
2.	Le déroulement de la procédure	277
2.1.	L'information du travailleur	277
2.2.	Le délai pour prendre attitude	277
2.3.	Le formulaire d'évaluation	278
2.4.	Le déroulement de la procédure de concertation	278
2.5.	La prise en charge des coûts	279

B.	La procédure de recours	279
1.	Les caractéristiques de la procédure de recours	279
2.	Le déroulement de la procédure	281
2.1.	L'information du travailleur	281
2.2.	Le délai pour prendre attitude	281
2.3.	L'intervention du médecin-inspecteur	283
2.4.	La prise en charge des coûts	284
2.5.	Le travailleur qui a introduit une procédure de concertation et qui souhaite introduire une procédure de recours	284
C.	L'affectation temporaire pendant les procédures de concertation et de recours	285
D.	Le non-respect des procédures	285
XIV.	Le refus du travailleur de se soumettre aux examens médicaux et aux vaccinations obligatoires	286
XV.	Le coût des évaluations de santé et des vaccinations	288
A.	La règle générale	288
B.	L'établissement de trois catégories d'employeurs	288
C.	Les groupes tarifaires	289
1.	La cotisation forfaitaire des employeurs relevant des catégories 1 et 2	289
1.1.	Les montants de la cotisation	289
1.2.	Les prestations couvertes par le forfait pour les employeurs relevant de la catégorie 2	290
1.3.	Les prestations couvertes par le forfait pour les employeurs relevant de la catégorie 1	293
2.	La cotisation forfaitaire des employeurs relevant de la catégorie 3	293
2.1.	La détermination du nombre d'unités de prévention	293
2.2.	Le coût d'une unité de prévention	294
2.3.	L'utilisation des unités de prévention	294
2.4.	Le transfert des unités de prévention	295
D.	Les prestations complémentaires	296

E.	Dispositions diverses	297
1.	Le non-respect du SEPPT de ses obligations	297
2.	La transparence dans la réglementation tarifaire : l'inventaire électronique	297
3.	Les stagiaires dont la surveillance de santé est assurée par le service de prévention de l'établissement scolaire	298
XVI.	Tableau de synthèse	299

PARTIE 6.	L'OBLIGATION D'AMÉNAGER DÉFINITIVEMENT LE POSTE DE TRAVAIL OU DE MUTER DÉFINITIVEMENT LE TRAVAILLEUR À UN AUTRE POSTE DE TRAVAIL SUITE AUX RECOMMANDATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL – L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR DE FOURNIR DU TRAVAIL DURANT LA PROCÉDURE DE CONCERTATION OU DE RECOURS	309
------------------	---	------------

I.	La visite de pré-reprise	311
II.	L'aménagement définitif du poste de travail	312
A.	La décision du médecin du travail	312
B.	L'obligation de l'employeur de procéder aux aménagements	313
C.	L'accord du travailleur et de l'employeur	314
D.	Le refus du travailleur	314
1.	La modification importante d'un élément essentiel du contrat	315
1.1.	L'impossibilité de contraindre le travailleur	315
1.2.	La suspension de l'exécution du contrat	315
1.3.	La rupture du contrat pour force majeure	316
2.	La modification peu importante d'un élément essentiel du contrat et la modification importante d'un élément accessoire du contrat	316
2.1.	L'impossibilité de contraindre le travailleur	316
2.2.	La suspension de l'exécution du contrat	317
2.3.	La rupture du contrat pour force majeure	318
3.	La modification importante d'un élément accessoire du contrat mais autorisée	318

E.	Le refus de l'employeur	318
1.	Le refus qui s'avère être injustifié	318
2.	Le refus qui s'avère être justifié	319
III.	La mutation définitive à un autre poste de travail	320
A.	La décision du médecin du travail	320
1.	L'inaptitude définitive à exercer son travail	321
2.	La décision médicale émanant du médecin du travail	321
3.	Le caractère définitif de la décision du médecin du travail	322
4.	Les recommandations du médecin du travail	322
B.	L'obligation de l'employeur de procéder à la mutation définitive du travailleur vers un autre poste de travail	324
C.	L'accord du travailleur et de l'employeur	327
1.	La conclusion d'un nouveau contrat	327
2.	L'aménagement du contrat initial	327
D.	Le refus du travailleur	328
1.	La modification importante d'un élément essentiel du contrat	328
1.1.	L'impossibilité de contraindre le travailleur	328
1.2.	La suspension de l'exécution du contrat	328
1.3.	La rupture du contrat pour force majeure	329
2.	La modification peu importante d'un élément essentiel du contrat et la modification importante d'un élément accessoire du contrat	330
2.1.	L'impossibilité de contraindre le travailleur	330
2.2.	La suspension de l'exécution du contrat	330
2.3.	La rupture du contrat pour force majeure	331
3.	La modification importante d'un élément accessoire du contrat mais autorisée	332
E.	Le refus de l'employeur	332
1.	Le refus qui s'avère être injustifié	332
2.	Le refus qui s'avère être justifié	333
IV.	Les dispositions temporaires durant les procédures de concertation ou de recours prévues aux articles 59 à 70 de l'arrêté	335
1.	L'obligation de procurer un travail de remplacement	335
2.	L'accord du travailleur et de l'employeur	336
3.	Le refus du travailleur	336

4.	Le refus injustifié de l'employeur d'affecter le travailleur à un autre poste de travail	337
5.	L'impossibilité de l'employeur de fournir un travail de remplacement	338
5.1.	La procédure de recours	338
5.2.	La procédure de concertation	338
5.3.	L'information du Contrôle Bien-être	339
V.	La période intermédiaire dans l'attente du caractère définitif de la décision du médecin du travail	339
1.	La poursuite du contrat	339
2.	Le refus du travailleur	340
3.	Le refus de l'employeur	340
VI.	La période intermédiaire entre la décision définitive du médecin du travail et la proposition définitive d'un éventuel travail adapté	341
VII.	Les recours judiciaires du travailleur afin de faire valoir rapidement son droit à un aménagement de son poste de travail ou d'une mutation à un autre poste de travail	343
A.	Les procédures accélérées	343
1.	L'action en référé	343
1.1.	Le principe	343
1.2.	Les conditions de l'action en référé	344
1.3.	Le caractère provisoire de la décision	345
1.4.	L'objet de la demande	345
2.	Les mesures préalables prévues par l'article 19, alinéa 2, du Code judiciaire	346
3.	L'action en cessation	348
4.	L'autonomie des procédures	349
5.	La procédure au fond	348
B.	Les sanctions prononcées dans le cadre des procédures accélérées	350
1.	L'injonction	350
2.	L'astreinte	350
C.	La résolution judiciaire	351
PARTIE 7.	LA REPRISE DU TRAVAIL	353

I.	La vérification de la capacité du travailleur au terme d'une période d'incapacité de travail	353
A.	Les obligations des parties à la fin d'une période d'incapacité de travail	353
	1. L'obligation de reprendre le travail	353
	2. L'obligation de fournir du travail	354
B.	La vérification de la capacité du travailleur à travailler par le médecin-contrôleur	356
	1. La vérification après la reprise de travail	356
	2. La vérification avant la reprise de travail	357
	2.1. Une première thèse	357
	2.2. Notre thèse	357
	2.3. Les limites de la première thèse	358
C.	L'examen de reprise du travail réalisé par le médecin du travail	359
	1. Le rôle du médecin du travail	359
	2. L'obligation de se soumettre à un examen de reprise du travail	359
	2.1. L'obligation instaurée pour certains travailleurs	359
	2.2. La durée de l'incapacité	360
	2.3. Le délai dans lequel l'examen doit être réalisé	361
	2.4. La finalité de cet examen	361
	2.5. La décision médicale	362
	2.6. L'obligation de reclassement	362
	3. Les situations où un examen de reprise de travail n'est pas obligatoire	363
	4. La visite de pré-reprise de travail effectuée par le médecin du travail	364
	4.1. La possibilité de réaliser une visite de pré-reprise de travail	364
	4.2. Le but de cet examen	364
	4.3. Les conditions	364
	4.4. Le délai de convocation chez le médecin du travail	364
II.	La reprise anticipée du travail	365
A.	Les obligations des parties	365
	1. L'obligation de l'employeur de fournir du travail	365
	2. L'obligation faite au travailleur de veiller à sa santé et sa sécurité	365
	3. L'obligation faite à l'employeur de veiller à la santé et la sécurité du travailleur	366

B.	Les avis médicaux	367
1.	L'intervention du médecin-contrôleur	367
2.	Le médecin du travail	367
C.	La production d'un certificat de capacité	368
D.	La responsabilité de l'employeur	368
1.	Envers le travailleur qui était en incapacité de travail	368
2.	Envers des tiers	369
III.	L'opposition de l'employeur à la reprise du travail d'un travailleur dont la capacité est temporairement réduite	370
A.	La décision de l'employeur	370
1.	Le refus de l'employeur	370
2.	La preuve de l'aptitude réduite	371
B.	Les mesures appropriées proposées par le médecin du travail	372
IV.	La décision du médecin-conseil de l'organisme assureur considérant que le travailleur ne peut plus bénéficier des indemnités allouées par l'organisme assureur	373
A.	Dispositions générales	373
B.	Les critères de référence	374
C.	L'introduction d'un recours	375
1.	L'octroi d'allocations de chômage à titre provisoire	375
2.	La situation à la fin de la procédure judiciaire	376
D.	La situation du travailleur qui n'a pas introduit de recours	376
V.	L'admission au bénéfice des allocations de chômage d'un travailleur restant inapte à exercer son travail	377
A.	La réglementation	377
B.	Le principe	377
C.	Le chômage temporaire pour force majeure médicale	378
D.	Les critères d'intervention de l'ONEm	378
1.	La notion « d'aptitude » au travail	379

2.	L'« inaptitude » à exercer le travail convenu	379
3.	Le moment où la demande d'allocations de chômage est introduite	380
4.	Le travail de remplacement	381
5.	Le caractère temporaire de l'incapacité	384
E.	Les formalités	385
F.	Le montant de l'allocation	386
G.	L'activité accessoire	387
H.	L'inscription comme demandeur d'emploi	388
I.	Le suivi	388
PARTIE 8. LA REPRISE TEMPORAIRE DANS UN TRAVAIL ADAPTÉ OU DANS UN AUTRE TRAVAIL		390
I.	Le refus opposé par l'employeur	391
A.	La règle	391
B.	Les exceptions	392
C.	Remarque	394
II.	L'accord de l'employeur pour une reprise temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail autorisée par le médecin-conseil de l'organisme assureur	394
A.	Le sort du contrat de travail	394
1.	Le maintien du contrat initial	394
2.	La durée de cette reprise temporaire dans un travail adapté ou un autre travail	396
2.1.	Une thèse	396
2.2.	Notre thèse	397
3.	La conclusion d'un avenant	397
4.	La fin de la convention accordant temporairement un travail adapté ou un autre travail	398
4.1.	L'arrivée du terme	398
4.2.	L'aggravation de l'état de santé du travailleur	398
4.2.1.	L'obligation d'avertir immédiatement l'employeur	398

4.2.2.	L'obligation de rendre un certificat médical	399
4.3.	La fin de l'état d'incapacité de travail du travailleur	399
5.	La rémunération due par l'employeur	399
5.1.	Le principe	399
5.2.	Le sort des avantages de toute nature	400
5.3.	Le non-paiement du salaire garanti	400
6.	Les vacances annuelles des employés	401
7.	Les jours fériés	402
8.	Le licenciement du travailleur	403
8.1.	Le délai de préavis	403
8.2.	L'indemnité de rupture	403
8.3.	L'abandon d'un emploi convenable	404
9.	Le sort incertain du contrat de remplacement conclu avec le travailleur remplaçant	404
9.1.	Notre thèse	404
9.2.	Une autre thèse	405
10.	L'incapacité totale qui survient durant une reprise partielle du travail	406
B.	Les conséquences, au regard de l'AMI, de la reprise partielle du travail autorisée par le médecin-conseil	406
1.	Une dérogation au principe général	407
2.	Les conditions	407
2.1.	La reprise d'une activité professionnelle	408
2.1.1.	La notion de reprise	408
2.1.2.	La notion d'activité professionnelle	408
2.2.	La déclaration préalable de reprise d'activité professionnelle et la demande préalable d'autorisation à reprendre le travail	410
2.2.1.	Les obligations incombant au travailleur	410
2.2.2.	Les conséquences d'une déclaration et d'une demande d'autorisation effectuée dans un délai de quatorze jours à compter de la reprise partielle du travail	410
2.2.3.	Les conséquences d'une déclaration tardive effectuée dans un délai de plus de quatorze jours à compter de la reprise partielle de travail	411
a.	La régularisation de la situation	411
b.	Le remboursement des indemnités indûment perçues	412
c.	La présomption d'incapacité	412
2.3.	La capacité d'au moins 50 %	413

2.4.	La compatibilité du travail avec l'affection du travailleur	414
2.5.	L'examen de la demande d'autorisation par le médecin-conseil	414
2.5.1.	Un examen médical facultatif sauf dans certaines situations	414
2.5.2.	Le délai dans lequel le médecin-conseil doit rendre sa décision	415
2.5.3.	La décision du médecin-conseil	415
2.5.4.	La notification de la décision du médecin-conseil	415
a.	L'accord du médecin-conseil	416
b.	Le refus du médecin-conseil	416
2.5.5.	La périodicité de l'examen médical	417
2.6.	Le respect par le travailleur des conditions édictées par le médecin-conseil	417
3.	L'information du travailleur	417
4.	L'indemnité accordée par l'assurance obligatoire soins de santé durant la période de reprise partielle du travail	418
4.1.	Le montant de l'indemnité	418
4.2.	La notion de revenu professionnel découlant d'une activité salariée	420
4.3.	Le diviseur à prendre en considération pour évaluer le montant du revenu professionnel	421
4.4.	Les jours de vacances	421
4.5.	Les jours fériés	421
5.	L'attestation des revenus	422
6.	Le registre des autorisations d'exercice d'une activité	423
7.	L'incapacité totale survenant après une période de reprise partielle du travail	423
III.	L'accord de l'employeur pour une reprise temporaire dans le cadre d'un travail adapté conseillé par le médecin traitant	424
A.	Le sort du contrat de travail	424
1.	Le maintien du contrat initial	424
2.	La conclusion d'un avenant	424
3.	La fin de l'avenant	425
4.	La rémunération due par l'employeur	425
5.	Les vacances annuelles et les jours fériés	425
6.	Le licenciement du travailleur	425
6.1.	Le délai de préavis	425
6.2.	L'indemnité de rupture	426

7.	L'incapacité totale qui survient après une reprise partielle du travail	426
B.	Les conséquences, au regard de l'AMI, de la reprise partielle du travail conseillée par le médecin traitant	426
1.	La situation durant l'exécution partielle du contrat	426
2.	L'incapacité totale qui survient après une reprise partielle du travail	427
IV.	La reprise temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail recommandée par le médecin du travail	427
A.	L'examen de reprise de travail	427
B.	La visite de pré-reprise	428
C.	Le trajet de réintégration	429
V.	Les dispositions sectorielles	429
PARTIE 9.	LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS DÉFINITIVEMENT INCAPABLES D'EXERCER LE TRAVAIL CONVENU	431
I.	Le trajet de réintégration	432
A.	Les dispositifs mis en place	432
B.	L'arrêté royal du 28 mai 2003	433
1.	La caractéristique du dispositif	433
2.	Les travailleurs concernés	433
2.1.	L'incapacité définitive du travailleur	434
2.2.	Le travailleur qui pourrait bénéficier temporairement d'un travail adapté	434
2.3.	La visite de pré-reprise	435
3.	La nécessaire collaboration entre les parties	435
4.	La demande d'élaboration d'un trajet de réintégration	435
4.1.	Les personnes pouvant formuler la demande	435
4.2.	Les exigences formelles	436
5.	La procédure	437
5.1.	Phase 1 : l'information de la demande de réintégration	437

5.2.	Phase 2 : l'étude de la demande	437
5.3.	Phase 3 : La décision médicale du médecin du travail	439
5.3.1.	L'éventail des décisions que peut prendre le médecin du travail	439
5.3.2.	Les délais	440
5.3.3.	La procédure de recours contestant l'évaluation de réintégration du médecin du travail le déclarant définitivement inapte	440
a.	La procédure	440
b.	La décision	441
c.	Le réexamen de l'évaluation de réintégration	441
d.	La contestation du travailleur qui n'a pas introduit de procédure de recours	441
5.3.4.	La procédure de recours contestant l'évaluation de réintégration du médecin du travail mais dans l'hypothèse où le médecin du travail ne déclare pas le travailleur définitivement inapte	442
5.4.	Phase 4 : L'établissement du plan de réintégration	443
5.4.1.	Les hypothèses où l'employeur établit un plan de réintégration	443
5.4.2.	Le contenu du plan de réintégration	443
5.4.3.	Le délai de transmission du plan de réintégration	444
5.4.4.	Le cas où l'employeur n'établit pas de plan de réintégration	444
5.5.	Phase 5 : L'accord ou le désaccord du travailleur	446
5.5.1.	La prise de position du travailleur	446
5.5.2.	<i>Quid</i> en l'absence de positionnement du travailleur	446
5.5.3.	Le désaccord du travailleur	446
6.	La fin du trajet de réintégration d'un travailleur définitivement inapte	447
7.	Le suivi	448
8.	Dispositions diverses	448
9.	Entrée en vigueur	448
10.	Tableau synthétique	449
C.	La réglementation AMI : l'arrêté royal du 3 juillet 1999	454
1.	Le but poursuivi	455
2.	L'analyse des capacités du travailleur	455
2.1.	Une procédure différente selon que le travailleur est ou non sous contrat de travail	455
2.2.	Le classement des travailleurs dans l'une des quatre catégories	456

2.3. Le renvoi des travailleurs vers le médecin du travail	457
3. Le sort des informations communiquées par le médecin du travail au médecin-conseil	457
II. L'obligation faite à l'employeur d'aménagement raisonnable du poste de travail au bénéfice d'une personne handicapée	460
A. L'interdiction d'une discrimination fondée sur le handicap	460
B. La notion de handicap	461
C. La demande	463
D. La notion d'aménagement raisonnable	463
E. Le refus de l'employeur de réaliser un aménagement qui paraît raisonnable en faveur d'une personne handicapée	466
1. La plainte motivée	468
2. L'action en cessation	468
3. Les dommages et intérêts	469
III. L'échange contraint de postes de travail	469
A. L'obligation à imposer à des plus valides de céder leur poste de travail à des moins valides	469
B. La modification d'un élément essentiel du contrat	469
1. Les limites du <i>ius variandi</i>	471
2. Qu'en penser ?	471
PARTIE 10. LA RUPTURE UNILATÉRALE DU CONTRAT DE TRAVAIL	473
I. Le congé moyennant préavis	473
A. La possibilité de rompre le contrat durant une période d'incapacité de travail	473
B. La notification d'un préavis	474
1. L'ancienneté du travailleur	474
2. La date de prise de cours du délai de préavis	474
3. La prolongation du délai de préavis	476
3.1. Le licenciement du travailleur	476

3.2.	La démission du travailleur	477
3.3.	L'incapacité partielle	477
C.	La rupture du contrat moyennant préavis durant la première période d'un premier contrat à durée déterminée ou pour travail nettement défini	477
D.	L'absence pour rechercher un emploi	479
E.	Le vice de consentement	480
F.	La suppression de l'article 78 et l'instauration d'un nouvel article 37/8	480
II.	Le congé moyennant le paiement d'une indemnité de rupture	481
A.	La rupture durant le préavis du contrat d'un travailleur en incapacité de travail	481
1.	L'instauration d'un nouvel article 37/8	481
2.	Les conditions requises pour l'application de l'article 37/8	481
3.	Les montants qui peuvent être déduits de l'indemnité de rupture	482
3.1.	La notion de salaire garanti	482
3.2.	La déduction du montant brut	483
3.3.	Les conséquences des montants déduits de l'indemnité de rupture	483
4.	La limitation des sommes déductibles de l'indemnité de rupture	484
4.1.	La limitation à la dernière période d'incapacité	484
4.2.	La rechute	485
B.	La rupture moyennant indemnités dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat conclu pour un travail nettement défini	486
1.	La première période d'un premier contrat à durée déterminée	486
2.	Le contrat à durée déterminée de moins de trois mois	487
2.1.	L'article 37/9	487
2.2.	La rupture durant la première période d'un premier contrat à durée déterminée	487
2.3.	Les autres situations	488
3.	Le contrat à durée déterminée d'au moins trois mois	489
3.1.	La possibilité de déduire la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail	489
3.2.	La notion de même période d'incapacité en cas de rechute	490

3.3.	La reprise partielle du travail	491
3.4.	La période de protection de la maternité	491
3.5.	Les sommes qui peuvent être déduites	492
3.5.1.	Une formulation différente de l'article 37/8	492
3.5.2.	La notion de rémunération	492
3.5.3.	La déduction du montant brut	496
3.5.4.	Les conséquences des montants déduits de l'indemnité de rupture	496
C.	La rémunération à prendre en compte en cas de rupture du contrat au cours d'une période d'incapacité	497
1.	Le principe	497
2.	L'incapacité partielle	498
3.	Le cumul du salaire garanti et de l'indemnité de rupture	498
3.1.	Une thèse	498
3.2.	Une autre thèse	499
D.	Des dispositions particulières	499
1.	Le contrat d'occupation d'étudiant	499
2.	La rupture du contrat durant la période d'essai	499
E.	Les travailleurs intérimaires	500
III.	Le congé pour motif grave	501
A.	Approche générale de la notion de motif grave	501
1.	La définition du motif grave	502
2.	L'acte fautif	503
2.1.	La notion de la faute	503
2.2.	Les comportements non fautifs	503
2.2.1.	L'état de santé physique ou mental	504
2.2.2.	La cause étrangère	504
2.3.	La faute imputable au travailleur	505
2.4.	La nature de la faute	505
3.	La faute grave	506
3.1.	L'appréciation du caractère de gravité de la faute	506
3.2.	Les éléments pouvant atténuer le caractère de gravité	507
3.3.	La détermination conventionnelle	508
3.4.	L'exigence d'un préjudice	508
3.5.	La faute grave et la faute lourde	509
3.6.	La succession de simples fautes	509

4.	L'impossibilité de poursuivre les relations contractuelles	510
4.1.	La faute grave et le motif grave	510
4.2.	La perte de confiance en l'autre cocontractant	511
5.	La rupture immédiate et définitive du contrat de travail	511
5.1.	La poursuite des relations de travail durant le délai de « réflexion »	512
5.2.	La brusque rupture du contrat de travail	512
5.3.	Le manquement continu	514
5.4.	Les fautes répétées	515
5.5.	Les candidats et membres d'un C.E. ou d'un C.P.P.T.	516
B.	Étude de la jurisprudence	516
1.	La dissimulation d'une incapacité	516
1.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	516
1.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	517
2.	L'obligation d'avertir immédiatement l'employeur de son incapacité de travail	517
2.1.	La règle générale	517
2.1.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	517
2.1.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	518
2.2.	Un simple retard	518
2.2.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	518
2.2.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	519
2.3.	La connaissance présumée de l'incapacité du travailleur	519
2.4.	La cause d'excuse	519
3.	L'obligation d'envoyer ou de remettre un certificat médical	520
3.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	520
3.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	521
3.3.	La force majeure	521
3.4.	La validité contestée du certificat médical	521
4.	L'absence non justifiée après une période d'incapacité	522
4.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	522
4.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave dans le chef du travailleur	523
4.3.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave dans le chef de l'employeur	524
5.	La divergence d'avis entre le médecin traitant et médecin- contrôleur	524
5.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	524
5.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	525
5.3.	La décision de l'expert	525

6.	Le contrôle médical	525
6.1.	L'absence au contrôle	525
6.1.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	525
6.1.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	527
6.2.	Le refus du contrôle	527
6.2.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	527
6.2.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	528
6.3.	L'évitement du contrôle	529
6.3.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	529
6.3.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	529
7.	L'alcoolisme	530
7.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	530
7.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	531
8.	L'exercice d'un travail ou d'une activité durant la période d'incapacité	531
8.1.	Les sorties interdites	531
8.1.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	531
8.1.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	532
8.2.	L'activité durant une période d'incapacité	532
8.2.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	532
8.2.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	533
8.3.	L'exercice d'un travail durant une période d'incapacité	534
8.3.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	534
8.3.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	536
9.	La suspicion de fraude	538
9.1.	Le refus de reconnaître le motif grave	538
9.2.	L'acceptation de l'existence d'un motif grave	538
IV.	L'acte équipollent à rupture	539
A.	Le manquement contractuel qui ne traduit pas la volonté de rompre le contrat	539
1.	Le principe	539
2.	Quelques décisions en la matière	540
2.1.	Les obligations du travailleur	540
2.2.	La reprise tardive du travail	540
2.3.	L'attitude de l'employeur	542
B.	Le manquement contractuel qui traduit la volonté de rompre le contrat	543
1.	L'intention de rompre	543
2.	La mise en demeure	545

C.	La modification importante d'un élément essentiel du contrat	546
1.	Les caractéristiques de l'acte fautif	546
2.	La rupture du contrat de travail	547
3.	L'offre d'un travail de remplacement	548
PARTIE 11. LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE		549
I.	L'article 8 de la CCT n° 109	549
A.	Le texte	549
B.	Le champ d'application	550
1.	Les travailleurs concernés	550
2.	Les travailleurs temporairement toujours concernés par l'article 63	551
2.1.	Les ouvriers du secteur public	551
2.2.	Les ouvriers du secteur de la construction	551
C.	La CCT n° 109 et l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail	552
D.	La référence au comportement d'un employeur normal et raisonnable	552
1.	Avant l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010	552
2.	L'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010	553
3.	L'intention des partenaires sociaux en rédigeant l'article 8 de la CCT n° 109	554
E.	Les notions d'incapacité et d'inaptitude médicale du travailleur	556
1.	La définition de l'aptitude et de l'inaptitude	556
2.	La définition de l'incapacité temporaire de travail	557
3.	La différence entre « incapacité de travail » et « inaptitude au travail »	557
II.	L'incapacité temporaire de travail et le licenciement du travailleur durant une période de suspension de l'exécution du contrat	558
A.	L'intérêt d'établir une distinction entre incapacité et inaptitude	558
1.	L'arrêt de la Cour de cassation du 18 février 2008	558
2.	Notre position	559
B.	Les répercussions des absences sur le bon fonctionnement de l'entreprise	561

1.	La notion de perturbation de l'entreprise	561
1.1.	Les indices de perturbation	562
1.2.	L'ampleur de la perturbation	563
2.	La durée et (ou) la fréquence des absences comme étant des éléments qui affectent ou non le bon fonctionnement de l'entreprise	563
2.1.	L'absence de courte durée et occasionnelle	564
2.2.	Les absences de courte durée et répétées	565
2.3.	L'incapacité de plus longue durée	568
C.	La charge de la preuve	569
D.	Le sort du travailleur remplacé	570
III.	Le licenciement pour cause d'inaptitude définitive	571
A.	L'inaptitude comme seul critère justifiant le licenciement	571
1.	L'absence de questionnement sur l'origine de l'inaptitude	571
2.	L'absence de questionnement sur les conséquences de l'inaptitude	571
B.	L'appréciation de l'aptitude du travailleur faite par l'employeur en l'absence d'une décision médicale	572
1.	Le moment où l'employeur peut considérer que le travailleur est inapte	572
2.	L'évaluation de l'aptitude du travailleur	573
2.1.	L'obligation de vérifier les aptitudes du travailleur	573
2.2.	L'obligation de vérifier <i>in concreto</i> les conséquences de la diminution des capacités du travailleur	574
3.	L'absence pour incapacité de travail comme preuve de l'inaptitude du travailleur ?	574
C.	L'appréciation de l'aptitude du travailleur par le médecin du travail	575
1.	Les décisions du conseiller en prévention-médecin du travail	575
2.	L'étude sur les possibilités de reclassement	575
D.	L'interdiction des motifs manifestement déraisonnables et discriminatoires de licenciement	576
IV.	La loi du 10 mai 2007	577
A.	La nullité des dispositions discriminatoires	577

B.	Le licenciement doit être une mesure nécessaire	578
C.	Les pouvoirs du juge au regard de la loi du 10 mai 2007	579
D.	L'impact de la loi du 10 mai 2007 sur l'article 8 de la CCT n° 109	579
E.	Une question d'opportunité	579
V.	Droit comparé : le Code du travail français	580
PARTIE 12. LA RUPTURE DU CONTRAT POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE		581
I.	La notion de force majeure	583
A.	L'existence d'une cause étrangère	583
B.	Les caractéristiques de la force majeure	584
1.	Le caractère imprévisible de la force majeure	584
2.	Le caractère irrésistible de la force majeure	585
3.	Le caractère d'extériorité de la force majeure	586
C.	Les effets de la force majeure	586
1.	L'exonération de responsabilité	586
2.	L'effet suspensif de la force majeure	586
3.	L'effet extinctif de la force majeure	587
D.	Le constat de l'existence d'un événement de force majeure	587
E.	La preuve de la force majeure	589
F.	Les conséquences d'un constat erroné de force majeure	590
II.	La notion de force majeure médicale en droit du travail	590
A.	L'effet suspensif de la force majeure médicale	590
B.	L'effet extinctif de la force majeure médicale	591
1.	L'existence d'une force majeure médicale	592
1.1.	La perte irréversible de certaines capacités du travailleur	593
1.2.	L'impossibilité définitive d'exécuter le contrat	594
1.3.	Le travail convenu	594

1.3.1.	La référence au travail convenu	594
1.3.2.	La détermination des tâches réalisées	595
1.3.3.	La réalisation temporaire d'autres tâches	597
1.3.4.	La durée du travail à effectuer	598
1.4.	L'absence de faute	598
1.4.1.	La faute dans le chef de l'employeur	599
1.4.2.	L'absence de faute dans le chef du travailleur	600
2.	La fin du trajet d'intégration	600
III.	La preuve de l'incapacité définitive du travailleur à exercer le travail convenu	601
A.	Rappel	601
B.	La preuve de l'incapacité définitive	601
C.	Le caractère contestable de la décision du médecin du travail	602
1.	La décision d'inaptitude définitive du travailleur	602
2.	La décision d'aptitude du travailleur	603
3.	Le choix du travailleur de ne pas utiliser la procédure de recours	604
D.	La décision médicale du médecin du travail et les autres avis convergents ou divergents	605
1.	Le médecin traitant	605
2.	Le médecin-contrôleur	607
3.	Le médecin-conseil de l'organisme assureur	608
E.	L'expertise médicale	608
IV.	Le trajet de réintégration et l'obligation de reclassement	610
A.	Synthèse des controverses en cours avant le 9 janvier 2017	610
1.	Les thèses en présence	610
2.	La thèse que nous soutenions	610
3.	L'autre thèse	612
B.	La situation à dater du 9 janvier 2017	613
1.	Le plan de réintégration et l'obligation de reclassement	614
2.	Le plan de réintégration et la dispense de procéder à un reclassement	615
3.	La notion de force majeure médicale et le non-respect de l'obligation de reclassement	617

4.	Le respect de la procédure menant à la décision médicale du médecin du travail	618
V.	Le refus de réalisation d'un aménagement raisonnable pour un travailleur handicapé	618
VI.	La rupture du contrat pour force majeure médicale	619
A.	La force majeure invoquée par l'employeur	620
B.	La force majeure invoquée par le travailleur	621
C.	Les conséquences de la rupture pour force majeure	621
1.	La résiliation régulière du contrat de travail	621
2.	La résiliation irrégulière du contrat de travail	622
3.	Une décision étonnante de la Cour de cassation	622
VII.	La convention de rupture pour force majeure médicale	623
VIII.	<i>Quid si aucune des parties n'invoque la force majeure médicale pour rompre le contrat ?</i>	623
IX.	Les conventions sectorielles	624
PARTIE 13. LES AUTRES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT		625
I.	La rupture de commun accord	625
A.	La volonté des parties	625
B.	Le vice de consentement	625
II.	Le terme du contrat	626
III.	La résolution judiciaire	626
A.	Une alternative à l'acte équipollent à rupture et à la rupture du contrat pour motif grave	626
B.	La date de fin du contrat	628

C.	Un exemple	628
1.	Les faits	628
2.	La décision	629
IV.	La condition résolutoire	630
1.	Le Code civil	630
2.	La condition résolutoire d'un contrat de travail	630
3.	La clause résolutoire expresse en cas de manquement contractuel	631
PARTIE 14. L'APTITUDE : CONDITION D'OCTROI DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE		633
I.	Quelques dispositions générales	633
A.	La réglementation	633
B.	Le contrôle de l'aptitude	634
1.	L'absence de contrôle systématique	634
2.	L'obligation d'obtenir préalablement l'avis du médecin agréé	635
3.	L'obligation du travailleur de se présenter à l'examen médical	635
4.	L'absence d'audition préalable avant la décision administrative	636
5.	La possibilité d'un recours judiciaire contre la décision de l'ONEm	636
II.	L'examen de l'aptitude du travailleur au moment où il demande à bénéficier des allocations de chômage	637
A.	Le licenciement du travailleur	637
B.	La rupture pour force majeure médicale	639
1.	La décision médicale du médecin du travail	639
2.	L'avis d'un autre médecin	640
3.	Schéma	641
C.	La démission du travailleur ou la rupture de commun accord	642
1.	L'inaptitude physique ou psychique au regard de la notion de l'emploi convenable	642
2.	La nécessité d'un examen médical	642
3.	Schéma	644

III. La décision d'aptitude décidée par le médecin-conseil de l'organisme assureur	645
PARTIE 15. LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET L'INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION	647
I. Le respect de la vie privée	647
A. Les principes	647
1. La convention européenne	647
2. Les examens médicaux et l'utilisation des données médicales	647
3. Le traitement des données	648
B. La procédure de recrutement	649
1. Les questions sur l'état de santé du travailleur	649
1.1. L'intérêt de connaître l'état de santé du travailleur	649
1.2. L'obligation de bonne foi	649
1.3. La pertinence des questions posées	650
2. L'évaluation de santé préalable	651
2.1. L'objectif poursuivi	651
2.2. Le rôle du médecin du travail	652
2.3. L'information	652
2.4. Les contestations	652
2.5. Les sanctions	653
C. Les examens médicaux réalisés durant le contrat	653
1. Les évaluations de santé	653
2. Le médecin-contrôleur	654
II. La protection contre une discrimination fondée sur la maladie	654
A. L'interdiction de toute discrimination	654
1. Le principe	654
2. La discrimination sur la base du handicap ou de l'état de santé actuel ou futur	655
2.1. Le handicap	655
2.2. L'état de santé actuel ou futur	656
3. La nullité des clauses contractuelles	657
4. La CCT n° 38	658
5. La protection contre le licenciement	657

INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INAPTITUDE AU TRAVAIL : DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
ET DU TRAVAILLEUR

B. Les incidences dans la loi relative aux contrats de travail 660

BIBLIOGRAPHIE 661

INDEX 667