

Dans quelle mesure le droit du travail belge est-il adapté à la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée ?

Auteur : Binot, Jérôme

Promoteur(s) : Kefer, Fabienne

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit, à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique : 2022-2023

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/16857>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Dans quelle mesure le droit du travail belge est-il adapté à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée ?

Jérôme BINOT

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique 2022-2023

Recherche menée sous la direction de :

Madame Fabienne Kéfer

Professeur ordinaire

RESUME

La présente contribution a pour principal objectif d'étudier le droit du travail belge afin de définir dans quelle mesure il permet la réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée. De la sorte, plusieurs difficultés juridiques de nature à freiner la réintégration du travailleur en incapacité de longue durée seront analysées. Principalement, nous nous concentrerons sur deux situations.

D'abord, la remise au travail des travailleurs en incapacité de travail au sein de l'entreprise sera étudiée, en se cantonnant, eu égard au caractère limité de la contribution, au trajet de réintégration. Ce dernier ayant été récemment modifié en vue de répondre à certaines critiques, nous nous interrogerons autant sur les progrès que sur les lacunes persistantes. De même, une attention sera portée sur les mesures et sanctions envisageables en droit positif en vue d'encourager le recours au trajet de réintégration. En outre, la situation du travailleur en situation de handicap sera abordée, ce dernier pouvant se prévaloir d'un droit à des aménagements raisonnables qui a sans conteste un rôle important à jouer durant la réintégration.

Ensuite, la fin du contrat de travail des travailleurs en incapacité de longue durée sera approfondie. Avant tout, une présentation de la nouvelle procédure de dissolution du contrat pour cause de force majeure inscrite à l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail permettra de poser quelques constats et réflexions critiques. Ensuite, se posera la question de savoir dans quelle mesure le droit belge impose à l'employeur le respect d'une éventuelle obligation de reclassement avant d'envisager le licenciement du salarié.

Une fois le constat posé face aux difficultés de nature à mettre à mal la réintégration du travailleur en droit du travail belge, quelques ébauches de solutions seront suggérées en vue de conclure la présente contribution.

REMERCIEMENTS

Le parcours universitaire est comparable à la traversée d'une mer. Celle-ci ne peut se faire seule : il a fallu des marins, un capitaine, un homme de barre et bien d'autres pour encadrer le mousse que je fus durant ces années.

Avant tout, je souhaite remercier madame le Professeur Kéfer. Son enseignement m'a donné le goût d'une matière qui me passionne aujourd'hui. Je tiens à la remercier pour sa disponibilité et sa bienveillance. Elle m'a poussé dans mes retranchements afin d'évoluer, tant durant les séances de cours que lors de la rédaction de ce travail de fin d'études.

Je souhaite remercier Nicolas pour les discussions, le soutien, et l'amitié qui s'est tissée depuis un an désormais. Pour reprendre le proverbe italien « *Acqua torbida non fa specchio* », nos échanges ont parfois permis d'apporter la clarté dans des eaux troublées.

Je remercie Christian pour les nombreuses fois où il m'a encouragé et pour sa relecture précieuse. Il fait partie de ceux qui encouragent les plus jeunes à croire en l'ascenseur social.

Je souhaite remercier, pour toutes ces années, ma maman. Si aujourd'hui j'ai l'honneur de finaliser ce travail et plus globalement mes études, c'est parce que derrière chacun des mots posés, se trouve une myriade de sacrifices de sa part, dans le seul et unique espoir d'offrir à son enfant une vie meilleure. Je la remercie infiniment pour son amour et l'éducation qu'elle m'a offerts. Les mots sont faibles pour saluer son courage d'exception.

Mes derniers remerciements sont adressés à mon grand-père. De là-haut, j'espère que tu pourras lire ces mots : ils traduisent la promesse que je t'ai faite il y a 3 ans maintenant. Continue, s'il te plait, à veiller sur moi.

Table des matières

I. Introduction.....	9
II. La remise au travail des travailleurs en incapacité de travail au sein de l'entreprise .	11
A. Présentation et analyse du trajet de réintégration : des points d'ombre au sein de celui-ci, désormais éclaircis ?.....	12
1) La première prise de contact avec le travailleur.....	13
2) Le champ d'application du trajet de réintégration : fin de la controverse ?	14
3) L'initiation du trajet de réintégration	15
4) L'évaluation de réintégration	15
5) L'établissement du plan de réintégration.....	17
6) Le sort du contrat de travail à la suite du plan de réintégration	18
7) Conclusion	20
B. Les sanctions et actions favorisant le bon déroulement du trajet de réintégration	20
C. Le droit à des aménagements raisonnables du travailleur handicapé	23
1) La définition large du handicap sous l'impulsion de la Cour de justice	24
2) La notion d'aménagements raisonnables.....	27
3) Incidence du droit à des aménagements raisonnables sur le trajet de réintégration	29
III. La fin du contrat de travail du travailleur en incapacité de travail de longue durée	35
A. La dissolution pour force majeure	35
1) La nouvelle procédure inscrite à l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail	36
2) De quelques réflexions sur la nouvelle procédure	37
B. La voie du licenciement	40
1) Rupture du contrat de travail pendant une période d'incapacité de longue durée : un licenciement manifestement déraisonnable ?	40
2) Licenciement d'un travailleur en incapacité de longue durée : un licenciement discriminatoire ? ...	45
IV. Conclusion finale : Dans quelle mesure le droit du travail belge est-il adapté à la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée ? Quelle(s) solution(s) préconiser ?	49
Bibliographie	54

I. INTRODUCTION

L'incapacité de longue durée est un phénomène grandissant au sein de notre société. En moins de vingt ans, le nombre de personnes en incapacité de travail durant une année au moins a doublé : de 184.109 personnes en 2000, on en comptait plus de 420.504 en 2019. La Cour des comptes estimait dans un rapport rendu en 2021 qu'une augmentation annuelle de 23 000 personnes était à prévoir¹.

Eu égard à l'importance de cette situation, le législateur et les gouvernements successifs ne sont pas restés inertes face à ce phénomène. De la sorte, la question peut être posée : dans quelle mesure le droit du travail belge est-il adapté à la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée ? Autrement dit, quelles sont les principales entraves juridiques que peuvent rencontrer les parties au contrat de travail et qui mettent à mal cet objectif de réintégration ? Afin de répondre à cette question, la présente contribution se divisera en deux sections.

Dans un premier temps, nous tenterons une analyse de la situation lors de la remise au travail des travailleurs au sein de l'entreprise. Le trajet de réintégration, figure de proue des dispositifs prévus à cet effet en droit belge, fut récemment réformé en vue de répondre à certaines critiques. Nous déterminerons dans quelle mesure la réforme est bénéfique pour le travailleur désireux d'être réintégré au sein de l'entreprise, ainsi que les éventuelles difficultés juridiques persistantes, voire naissantes, à la suite de la réforme.

Ensuite, l'attention sera portée sur la fin du contrat de travail du travailleur en incapacité de longue durée. D'une part, quelques réflexions critiques seront développées quant à la procédure nouvellement instaurée par le législateur en vue de dissoudre le contrat pour force majeure lorsque le travailleur n'est plus apte à exercer le travail convenu. D'autre part, nous aurons égard au licenciement pendant l'incapacité de longue durée. À ce propos, nous tenterons de déterminer la portée de l'éventuelle obligation de reclassement et du droit à des aménagements raisonnables du travailleur auxquels l'employeur est tenu avant d'envisager le licenciement.

¹ Rapport de la Cour des comptes établi en décembre 2021 et transmis à la Chambre des représentants relatif aux malades de longue durée et aux mesures de réintégration sur le marché du travail, p. 5, disponible sur www.ccrek.be, consulté le 29 avril 2023.

Une fois le panorama de la situation en droit du travail belge dressé, quelques ébauches de solutions seront proposées en vue de mettre un terme aux différentes difficultés liées à la réintégration du travailleur auprès de son employeur ou, du moins, au sein du marché du travail.

II. LA REMISE AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Depuis longtemps, les différents gouvernements confèrent une grande importance à la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée au sein de l'entreprise, eu égard aux objectifs sociaux, de santé publique et économiques sous-jacents.

D'abord, du côté du travailleur, l'incapacité de travail, *a fortiori* lorsqu'elle est de longue durée, entraîne bien souvent un isolement social, emportant progressivement un détachement vis-à-vis de la société et un accroissement des difficultés de réinsertion. Aussi, à côté de ce coût « social », le travailleur en incapacité de travail est confronté à une perte de revenus, les indemnités d'incapacité de travail étant assurément plus faibles que la rémunération. En outre, l'incapacité de longue durée empêche le travailleur de maintenir et de développer ses compétences.

Du côté étatique, l'incapacité de travail de longue durée est un poids important sur les finances de la sécurité sociale². De ces absences, découle une diminution du montant perçu de cotisations sociales et, simultanément, une augmentation des dépenses liées aux indemnités d'incapacité.

Quant à l'employeur, il est également dans son intérêt de voir le travailleur reprendre ses fonctions dès que possible. Outre les difficultés de gestion et de réorganisation que peut entraîner l'absence d'un salarié (répartition des tâches parmi le reste de l'équipe et augmentation de la pression sur cette dernière, retard dans le planning initialement prévu, etc.), l'employeur perd également une main-d'œuvre dont les compétences sont peut-être importantes pour le bon déroulement au sein de l'entreprise. Financièrement, l'employeur supporte également le salaire garanti durant les 30 premiers jours d'incapacité.

² Nous soulignons également que si nous étudions la problématique sur le plan national, il n'en demeure pas moins que plusieurs études affirment qu'il s'agit d'un problème rencontré dans d'autres pays également, tant au sein de l'Union européenne qu'en dehors. Voy. M. VANHEGEN, « Arbeidsongeschiktheid », *Arbeidsrecht*, F. Hendrickx et C. Engels, vol. 2, 4^e éd., Bruges, Die Keure, 2022, p. 369. Voy. également INAMI, *Facteurs explicatifs de l'augmentation de l'augmentation du nombre d'invalides – Régime général et régime des indépendants. Période 2007-2016*, 2018, disponible sur www.inami.fgov.be, consulté le 29 avril 2023.

C'est à la suite de ces différents constats que plusieurs mécanismes ont été mis en place afin de favoriser la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée³. On peut notamment citer la visite de pré-reprise du travail ou encore le « Trajet Retour au Travail ». A côté de ces derniers, un autre dispositif fait figure de proue : le trajet de réintégration. Ce faisant, nous concentrerons notre étude sur celui-ci afin de pouvoir déterminer si, concrètement, ce mécanisme est de nature à assurer la réintégration du travailleur (A). Ensuite, les éventuelles sanctions et mesures visant à favoriser l'usage du trajet de réintégration seront analysées, en tenant particulièrement compte de leur effectivité (B).

A côté du trajet de réintégration, le travailleur en incapacité de longue durée pourrait également être considéré comme handicapé, de sorte que les dispositions visant à lutter contre les discriminations – particulièrement le droit à des aménagements raisonnables – peuvent intervenir en vue de favoriser sa réintégration (C).

A. PRESENTATION ET ANALYSE DU TRAJET DE REINTEGRATION : DES POINTS D'OMBRE AU SEIN DE CELUI-CI, DESORMAIS ECLAIRCIS ?⁴

Le trajet de réintégration fut introduit en Belgique par un arrêté royal du 28 octobre 2016⁵, venant dès lors se substituer à l'ancienne procédure de reclassement⁶. Si le trajet de

³ Au moment de la création du trajet de réintégration en 2016, le ministre de l'Emploi de l'époque, Kris Peeters, relevait « [qu'il est] extrêmement important de donner aux travailleurs, à un stade précoce, la chance de pouvoir reprendre le travail, éventuellement via un travail adapté ou un autre travail, mais de préférence dans un environnement de travail familier : la maladie de longue durée [...] a un coût élevé pour l'employeur, pour la sécurité sociale et pour la société, mais certainement aussi pour le travailleur en incapacité lui-même qui, outre la perte de revenus, connaît le plus souvent "un isolement social" et fréquemment davantage encore de problèmes de santé. » (Note de politique générale – Emploi du 3 novembre 2015, *Doc.*, Ch., 2015-2016, n°54-1428/3, p. 14).

⁴ Nous attirons le lecteur sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une présentation exhaustive du nouveau de trajet de réintégration. L'objectif de la présente section se cantonne essentiellement à présenter les nouveaux éléments permettant de faire cesser certaines difficultés juridiques rencontrées par les parties. Pour une présentation détaillée du nouveau trajet de réintégration, voy. E. ANKAERT et M. GIAGNACOVO, « Nieuwe regels inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in medische overmacht », *Ors.*, 2023, n°1, pp. 2-17.

⁵ Arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 24 novembre 2016.

⁶ Articles 39 à 41 et 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 28 mai 2003. La procédure avait ensuite été intégrée au sein du Code du bien-être au travail. Voy. également l'article 7 de la loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *M.B.*, 30 décembre 2016, qui est venu subordonner la dissolution du contrat de travail pour force majeure en raison de l'incapacité définitive à l'obligation préalable de poursuivre le trajet de réintégration. Aussi, l'intérêt du législateur et des gouvernements successifs quant à la question de la réinsertion des travailleurs en incapacité de travail existait

réintégration fut salué par la doctrine pour « la perspective plus large, visant une réintégration, non plus définitive mais également temporaire, dans un travail adapté ou un autre travail »⁷, force est de constater qu'il n'a pas manqué de susciter quelques interrogations et critiques dès son adoption. Afin de répondre à celles-ci, un récent arrêté royal du 11 septembre 2022 est venu apporter plusieurs modifications⁸. Si la récente réforme a mis un terme à certaines difficultés, d'autres persistent, de sorte à potentiellement mettre à mal l'objectif de réintégration. Il convient dès lors d'analyser ce trajet en vue de déterminer dans quelle mesure, à la suite de la réforme, celui-ci favorise la réintégration du travailleur.

1) La première prise de contact avec le travailleur

D'emblée, il semble important de relever que le législateur a inséré une disposition prévoyant désormais que le conseiller en prévention-médecin du travail informe le plus rapidement possible le travailleur en incapacité de travail des possibilités de reprise, y compris de la faculté de demander une visite de pré-reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration, en vue de faciliter la reprise par des aménagements du poste de travail ou par un autre travail adapté⁹. L'introduction d'une telle section met parfaitement en lumière la volonté de permettre une réintégration aussi rapide que possible.

bien avant l'instauration du trajet de réintégration. A ce propos, voy. V. DE GREEF et H. DEROUBAIX, « La réforme des travailleurs en incapacité de travail sous Michel Ier : *fiat lux* [que la lumière soit] ? », *R.B.B.S.*, 2018, n°3, p. 363 et s.

⁷ A. MORTIER, « La réforme tendant à faciliter la réintégration des travailleurs en incapacité de travail », *Rev. Dr. ULiège*, 2017, n°2, p. 361.

⁸ Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 20 septembre 2022. Également, dans la foulée, le législateur est quant à lui intervenu afin de modifier la procédure relative à la dissolution du contrat pour cause de force majeure à la suite du constat d'incapacité définitive du travailleur d'exercer le travail convenu (loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *M.B.*, 18 novembre 2022).

⁹ Art. I.4-71/1 du Code du bien-être au travail.

2) Le champ d'application du trajet de réintégration : fin de la controverse ?

Aux termes de l'ancien article I.4-72 du Code du bien-être au travail, les travailleurs en incapacité de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle étaient exclus du champ d'application¹⁰. Cela fit l'objet de plusieurs critiques¹¹.

À cet égard, naquit une controverse quant à la portée réelle de cette exclusion. En effet, un hiatus existait entre d'une part le champ d'application du trajet de réintégration – excluant les travailleurs en incapacité à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle – et l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail, ce dernier exigeant d'avoir clôturé le trajet de réintégration avant de se prévaloir d'une incapacité définitive constitutive de force majeure¹². Cette dissymétrie a dès lors provoqué une remise en cause l'exclusion pure et simple de ces travailleurs particuliers puisque cela emportait l'impossibilité de dissoudre leur contrat pour force majeure. La doctrine n'était guère unanime à ce sujet, provoquant de la sorte une insécurité juridique certaine¹³.

La réforme a permis de mettre un terme à cette incertitude. Désormais, le trajet de réintégration est, sans controverse, ouvert également aux travailleurs dont l'incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à la condition toutefois que « l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle [ait] cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles »¹⁴.

¹⁰ À cet égard, on relèvera notamment qu'au moment la création du trajet de réintégration en 2016, cette exclusion était justifiée en raison du fait qu'il existait un dispositif de remise au travail propre à ces travailleurs. Toutefois, lors de la mise en place du trajet de réintégration en 2017, ce dispositif n'était pas en vigueur. Voy. à ce propos D. CACCAMISI, « Le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail : un aperçu de la réforme et de ses conséquences sur la force majeure médicale », *Ors.*, 2018, n°1, p. 15.

¹¹ Voy. notamment S. REMOUCHAMPS, *Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration*, pp. 26-27 (disponible sur www.terralaboris.be); J. VAN DROOGHENBROECK, « La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, L. Dear et E. Plaschaert (coord.), Bruxelles, Larcier, 2018, p. 295.

¹² A. MORTIER, « La réforme tendant... », *op. cit.*, p. 374.

¹³ V. DE GREEF et H. DEROUBAIX, *Evaluation de l'impact de la nouvelle réglementation sur la réintégration au travail. Volet juridique*, Université Libre de Bruxelles, 2020, p. 71, disponible sur www.emploi.belgique.be.

¹⁴ Art. I.4-72, al. 2 du Code du bien-être au travail. Le trajet de réintégration s'applique également aux personnes statutaires. Voy. à ce propos C.E. (10^e ch.), 22 juin 2017, n°238.607, Delaruella. Néanmoins, cela emporte quelques difficultés. Pour un bref aperçu notamment des conséquences et difficultés de l'application du trajet de réintégration aux personnes statutaires, voy. M. VANHEGEN, *De re-integratie van arbeidsongeschikte werkenemers op de arbeidsmarkt*, Brugge, Die Keure, 2021, pp. 322-323 ; R. JANVIER et I. DE WILDE, « Re-integratie

3) L'initiation du trajet de réintégration

Le trajet peut être initié à la demande du salarié dès le 1^{er} jour d'incapacité¹⁵⁻¹⁶. L'employeur, pour sa part, pourra également amorcer le trajet après une période de trois mois – contre quatre auparavant¹⁷ – d'incapacité, de sorte à laisser un délai au salarié afin qu'il puisse initier lui-même la procédure¹⁸. Par ailleurs, le médecin-conseil ne peut plus démarrer le trajet de réintégration.

Au surplus, on rappellera qu'aucune exigence de forme n'est prescrite¹⁹.

4) L'évaluation de réintégration

Une fois saisi de la question, le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur à se rendre à une évaluation de réintégration. S'il ne s'y présente pas, le travailleur sera à nouveau invité, moyennant le respect d'un intervalle de 14 jours entre chaque invitation. En l'absence de réponse au bout de trois invitations, il sera mis fin au trajet de réintégration²⁰.

Autrefois, le trajet de réintégration contenait une lacune relativement aux conséquences du refus du travailleur de se présenter à l'évaluation de réintégration. Non seulement ce refus bloquait la procédure, mais il paralysait également la possibilité, en cas d'incapacité définitive, pour l'employeur de se prévaloir de la force majeure sur pied de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail, puisque la dissolution n'était possible qu'au

van arbeidsongeschikte personeelsleden in overheidsdienst. Een hindernissenparcours van formaat », *T.S.R.*, 2018, pp. 663-689.

¹⁵ Ou de son médecin traitant pour autant que le salarié marque son accord.

¹⁶ Néanmoins, le trajet de réintégration nécessite le respect d'une procédure s'étalant sur une période relativement longue. De la sorte, il s'adresse principalement aux travailleurs souffrant d'une incapacité de travail de longue durée.

¹⁷ Au-delà de trois mois d'incapacité, les chances de voir le travailleur réintégrer son travail diminuent fortement, ce qui explique dès lors le passage de 4 à 3 mois de la période d'attente avant que l'employeur ne puisse initier la procédure (E. ANKAERT et M. GIAGNACOVO, *op. cit.*, p. 4).

¹⁸ D. CACCAMISI, *op. cit.*, p. 16. Toutefois, l'employeur pourra commencer immédiatement le trajet de réintégration dans l'hypothèse où il reçoit une attestation selon laquelle le travailleur est devenu définitivement inapte à effectuer le travail convenu (art. I.4-73 du Code du bien-être au travail).

¹⁹ Toutefois, il est préférable de consigner la demande par écrit, à des fins probatoires.

²⁰ Art. I.4-73, §2, *in fine* du Code du bien-être au travail.

terme du trajet de réintégration²¹. Désormais, en énonçant clairement que le trajet prendra fin au bout de 3 invitations sans réponse de la part du travailleur, la sécurité juridique est – à nouveau – renforcée : le trajet de réintégration ne pourra plus, en principe, être immobilisé volontairement.

Afin de délivrer l'évaluation la plus adéquate possible, le conseiller en prévention-médecin du travail pourra se concerter avec le conseiller en prévention des risques psychosociaux ainsi qu'avec toutes les autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration, pour autant que le travailleur y consente²². Le médecin du travail délivrera l'une des trois décisions suivantes :

- 1) La décision A²³ s'il estime que le travailleur pourra à terme reprendre le travail et qu'il est entre-temps apte à exécuter un travail adapté ou un autre travail au sein de l'entreprise.
- 2) La décision B²⁴ si le travailleur ne peut plus exécuter le travail convenu (incapacité définitive), mais qu'il peut exercer un autre travail ou un travail adapté.
- 3) La décision C²⁵ s'il n'est pas possible de procéder à une évaluation de réintégration. Auquel cas, le trajet de réintégration ne peut être repris durant les trois mois suivants la décision²⁶.

Autrefois, le conseiller en prévention-médecin du travail pouvait également rendre une décision par laquelle il constatait l'inaptitude définitive du travailleur tant au regard du travail convenu, qu'au regard d'un autre travail ou d'un travail adapté chez l'employeur. La réforme

²¹ Afin de surmonter cet obstacle, d'aucuns soutenaient que l'absence du travailleur à l'évaluation n'empêchait pas le médecin du travail de prendre une évaluation autre que « E » en vertu de laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail constatait qu'il n'était pas possible de réévaluer le travailleur. À ce propos, voy. R. BAL et S. RAETS, « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel I) », *Oriëntatie*, 2022, n°5, p. 131.

²² Art. I.4-73 du Code du bien-être au travail. La disposition vise également directement le Coordinateur Retour au Travail et le (dis)ability-manager. L'énumération de ces personnes est également un apport de la récente réforme. La coopération entre le conseiller en prévention-médecin du travail et d'autres conseillers en prévention peut également se poursuivre au stade de l'examen des possibilités pour l'employeur de proposer un travail adapté ou un autre travail (art. I.4-74, §1^{er}).

²³ Ancienne décision A.

²⁴ Ancienne décision C.

²⁵ Ancienne décision E.

²⁶ Il est permis de s'écarter de ce délai d'attente pour autant que le conseiller en prévention ait de bonnes raisons de dévier de ce délai (art. I.4-73, §4 du Code du bien-être au travail).

est venue mettre un terme à cette possibilité. Désormais, le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail durant la procédure vise uniquement la réintégration du travailleur sur base de ses capacités restantes. Dès lors, cette modification permet de faire cesser les mésusages du trajet de réintégration par lesquels celui-ci n'était initié qu'en vue d'aboutir à la dissolution du contrat pour force majeure, ce qui fut longtemps critiqué par la doctrine²⁷.

Cette décision du conseiller en prévention-médecin du travail est susceptible de recours dans un délai de 21 jours calendrier, suspendant la poursuite du trajet de réintégration²⁸.

5) L'établissement du plan de réintégration

Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail délivre une décision A ou B, il revient à l'employeur d'examiner les possibilités concrètes de travail adapté – en ce compris d'adaptations du poste de travail – ou d'un autre travail. Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées durant l'évaluation de réintégration²⁹. De même, il devra s'assurer du respect du droit à des aménagements raisonnables³⁰.

Lorsqu'un plan est établi, le travailleur dispose de 14 jours calendrier à compter du lendemain du jour où il reçoit le plan de réintégration pour marquer son accord ou le refuser³¹.

Toutefois, l'employeur qui « après concertation [avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail] et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et d'adaptations du poste de travail, ne peut établir de plan de réintégration, établit un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi celui-ci est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, et

²⁷ Voy. *infra*.

²⁸ Art. I.4-80 du Code du bien-être au travail. Autrefois, le délai – plus court – était de 7 jours ouvrables à compter du jour suivant celui de la réception de la décision. Si la procédure n'a pas été fondamentalement modifiée sur le fond, le travailleur est désormais tenu de faire part à l'employeur par lettre recommandée de sa décision d'exercer un recours, alors que l'ancienne législation ne lui imposait sans autre précision que d'avertir ce dernier.

²⁹ Art. I.4-74, §1^{er} du Code du bien-être au travail.

³⁰ Art. I.4-74, §1^{er} du Code du bien-être au travail. Cette précision n'est pas anodine et répond à une critique sur laquelle nous reviendrons *infra*.

³¹ Art. I.4-75, §1^{er} du Code du bien-être au travail.

montrant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées »³². À nouveau, l'employeur doit tenir compte du droit à des aménagements pour les personnes handicapées.

Les termes « travail adapté » et « autre travail » ne sont pas définis par les dispositions du Code du bien-être au travail. La délimitation de ces termes est néanmoins cruciale. En effet, le refus d'une éventuelle proposition de l'employeur pourrait conduire l'ONSS à estimer que le travailleur a refusé un emploi convenable, de sorte qu'il encourt des sanctions relativement aux allocations de chômage. Quel emploi adapté le salarié peut-il valablement refuser sans être sanctionné par l'ONEm ? Face à cette difficulté, la doctrine n'est pas unanime. D'une part, certains auteurs soutiennent qu'en vertu de l'obligation de bonne foi et des nécessités de l'entreprise, le travailleur doit faire preuve d'une certaine flexibilité lorsqu'un autre travail lui est proposé³³. D'autres encore estiment que le « travail proposé doit être équivalent ou plus favorable par rapport à l'ancien emploi [...] »³⁴.

Cette difficulté pourrait être solutionnée en apportant des balises à ce concept, à l'instar du droit néerlandais. Nous y reviendrons au sein de la dernière partie de la présente contribution.

6) Le sort du contrat de travail à la suite du plan de réintégration

Lorsque le travailleur refuse le plan de réintégration, « l'exécution du contrat de travail est suspendue aussi longtemps qu'une autre cause de dissolution du contrat n'est pas intervenue »³⁵. Le travailleur n'aura dans ce cas pas droit à une rémunération³⁶.

En cas d'acceptation du plan de réintégration, l'exécution du contrat reprend de la façon convenue par les parties. Cet aménagement peut être temporaire ou définitif – selon l'état de

³² Art. I.4-74, §4 du Code du bien-être au travail.

³³ En ce sens, voy. M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 347.

³⁴ M. VANHEGEN, *ibidem*, p. 347 (traduction libre). En faveur de cette position, voy. N. BETSCH, « Gezondheid, arbeids(on)geschiktheid en onderneming », *Themis Arbeids-en Socialezekerheidsrecht*, F. Hendrickx et D. Simoens (éds.), Brugge, die Keure, 2010, p. 64.

³⁵ J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 319. Dans ce cas, le travailleur mentionne les raisons de son refus (art. I.4-75 du Code du bien-être au travail).

³⁶ J. CLESSE et F. KÉFER, *ibidem*, p. 317.

santé du travailleur et de l'évolution de son incapacité. En cas de modification définitive, « le contrat de travail se poursuit aux nouvelles conditions sans possibilité d'en revenir aux anciennes, sauf nouvel accord des parties »³⁷.

A ce propos, lorsque les parties conviennent de modifications temporaires du contrat de travail, le législateur a pris soin de régler certains points de cette situation particulière.

En effet, l'article 31/1 de la loi relative aux contrats de travail consacre une présomption selon laquelle le contrat de travail initial est maintenu³⁸, pour autant que le travailleur retrouve des fonctions pour lesquelles il a obtenu l'accord préalable du médecin-conseil³⁹. De la sorte, les conditions qui n'ont pas été modifiées, s'appliquent durant la reprise aménagée du travail⁴⁰. Il en va de même *a priori* pour les avantages liés au contrat de travail initial. Néanmoins, ce principe connaît un fort tempérament en ce que ces avantages acquis « seront le cas échéant octroyés proportionnellement au régime de travail appliqué pendant la période de reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail »⁴¹. Or, la proratisation n'est pas explicitement inscrite au sein de l'article 31/1, ce qui est regrettable. Ce dernier tempérament affaiblit la présomption du maintien du contrat de travail initial, cette dernière n'étant dès lors plus qu'un « acquis relatif pour le travailleur »⁴².

De même, la notion d'avantages acquis n'est pas définie par le législateur, ce que plusieurs auteurs déplorent, en raison des difficultés pratiques qui peuvent surgir de cette imprécision⁴³. Afin d'éclaircir cette situation, les parties peuvent établir un avenant par lequel

³⁷ J. CLESSE et F. KÉFER, *ibidem*, p. 317.

³⁸ Les conséquences ne se limitent pas uniquement à la relation entre le travailleur et l'employeur. Ainsi, le fait de considérer le contrat de travail initial maintenu, même si le travailleur reprend le travail avec un horaire partiel, aura pour effet qu'il sera considéré comme un travailleur à temps plein en vue notamment des élections sociales.

³⁹ Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, *M.B.*, 27 août 1994, art. 100, §2. Le travailleur reste indemnisé durant la période visée (J. CLESSE ET F. KÉFER, *op. cit.*, p. 318). Voy. également le projet de loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2016-2017, n°54-2155/1, p. 9.

⁴⁰ J. CLESSE ET F. KÉFER, *ibidem*, p. 318.

⁴¹ A. MORTIER, « Vers une (ré)activation des personnes en incapacité de travail ? », *Actualités et innovations en droit social*, J. Clesse et H. Mormont (dir.), Liège, Anthemis, 2018, p. 142 ; *Doc. parl.*, Ch. Repr., n°2155/1, pp. 10-11. Ce tempérament est issu de la jurisprudence de cassation, comme le relèvent les travaux préparatoires (voy. Cass., 18 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 223).

⁴² V. DE GREEF et H. DEROUBAIX, *Évaluation de l'impact...*, *op. cit.*, p. 84

⁴³ D'aucuns soutiennent en effet qu'en pratique, la notion d'avantages acquis peut engendrer quelques difficultés : « On voit très vite se profiler des problèmes concernant le calcul de certaines primes, l'octroi

elles clarifient les conditions de travail durant la période de réintégration⁴⁴. Au sein de celui-ci, les parties pourront indiquer notamment les adaptations convenues du poste de travail, l'aménagement de l'horaire et également l'adaptation de la rémunération du salarié.

7) Conclusion

La récente réforme du trajet de réintégration a permis d'éteindre plusieurs controverses et difficultés juridiques auxquelles les parties devaient faire face. Néanmoins, il est regrettable que les notions de travail adapté et d'avantages acquis n'aient pas été précisées. En d'autres termes, si les difficultés durant l'initiation et le déroulement du trajet de réintégration semblent s'affaiblir, il aurait été préférable d'apporter diverses précisions relatives à ces notions en vue de renforcer la clarté juridique et, partant, d'accroître les chances de réintégration du travailleur à l'issue du trajet.

B. LES SANCTIONS ET ACTIONS FAVORISANT LE BON DEROULEMENT DU TRAJET DE REINTEGRATION⁴⁵

Dans quelle mesure l'une des parties au contrat de travail peut-elle contraindre, ou du moins inciter, l'autre au respect du trajet de réintégration ? Cette question revient à se poser celle de savoir quelles sont les conséquences de l'irrespect du trajet de réintégration.

d'avantages de toute nature au-delà de la période de salaire garanti (p. ex. : la voiture de société, le GSM, la tablette). Des questions se posent concernant notamment l'octroi de jours de congé, des jours fériés, ou des vacances annuelles. La boîte de Pandore est ainsi ouverte multipliant les occasions de controverses » (M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 273). Voy. aussi V. DE GREEF et H. DEROUBAIX, *Évaluation de l'impact...*, *ibidem*, p. 84.

⁴⁴ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 31/1, §3. Rien ne s'oppose à ce que les avantages soient maintenus dans leur intégralité.

⁴⁵ La présente section n'envisage pas les recours envisageables lorsque le travailleur peut également être considéré comme handicapé, sur pied des dispositions visant à lutter contre les formes de discrimination. Nous y reviendrons *infra*. De même, en vue de responsabiliser les travailleurs et les employeurs et de favoriser la réintégration, de nouvelles mesures ont été adoptées à la fin de l'année 2022. Du côté du travailleur, le montant de son allocation d'incapacité de travail pourrait se voir être réduit de 2,5% (au maximum) s'il ne se présente pas auprès du médecin-conseil, dans le cadre du « Trajet de Retour au Travail ». En effet, durant le 4^{ème} mois d'incapacité, le travailleur pourra être convié par le coordinateur Retour au travail de sa mutuelle à un entretien en vue d'évaluer ses capacités restantes, en vue de favoriser le trajet de réintégration ou de chercher un nouvel emploi. Quant à l'employeur, lorsqu'il est constaté qu'un nombre anormalement élevé de salariés tombent en incapacité de travail, il sera redevable d'une cotisation de responsabilisation trimestrielle. Pour de plus amples détails, voy. E. ANKAERT et M. GIAGNACOVO, *op. cit.*, p. 11.

Le trajet de réintégration ne possède aucun dispositif propre de sanctions. Pour autant, l'employeur et le travailleur ne sont pas désarmés si l'autre partie ne coopère pas durant celui-ci. En effet, différents dispositifs peuvent être vus comme des incitants en vue d'assurer son respect.

Sur le plan pénal, la responsabilité de l'employeur pourrait être mise en cause sur pied de l'article 127, 1° du Code pénal social. Cela s'avère toutefois être peu usité en pratique⁴⁶.

Quant à la responsabilité civile, celle-ci pourrait être engagée sur pied de l'article 5.73 du Code civil consacrant une obligation de bonne foi au cours de l'exécution d'un contrat et de l'article 1.4-78 du Code du bien-être au travail imposant au travailleur et à l'employeur de « collaborer au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration ». L'exécution en nature s'avère néanmoins difficilement conciliable avec le trajet de réintégration. En effet, « on voit mal le juge imposer à l'employeur de fournir un travail adapté ; dans l'état actuel du droit positif, le juge ne peut imposer à l'employeur l'exécution forcée en nature de son obligation de faire travailler à d'autres conditions que celles qui ont été convenues »⁴⁷.

L'exécution par équivalent demeure envisageable. L'obtention d'indemnités n'est toutefois pas garantie : faut-il encore que le travailleur démontre l'existence de son dommage, son étendue et le lien causal avec l'inexécution par l'employeur de son obligation de fournir un travail adapté ou un autre travail⁴⁸. A cet égard, la Cour du travail d'Anvers a eu

⁴⁶ R. BAL et S. RAETS, « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel II) », *op. cit.*, p. 156. On notera également que dès l'instauration du trajet de réintégration, on discutait de l'adoption de mesures visant à responsabiliser ou sanctionner le travailleur ou l'employeur qui ne collabore pas. Durant le premier trajet de réintégration toutefois, aucune sanction n'a vu le jour. Il était question notamment d'imposer une amende forfaitaire de 800 EUR à l'employeur qui empêche ou rend la réintégration plus difficile. Quant au travailleur, il était question de lui infliger une réduction de son indemnité. Les partenaires sociaux se sont toujours positionnés contre cette mesure.

⁴⁷ J. CLESSE ET F. KÉFER, *op. cit.*, p. 410. Cette position n'est pas unanime. Voy. *contra* R. BAL et S. RAETS, « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel II) », *op. cit.*, p. 156. En pareille hypothèse, se pose également la question de l'astreinte. L'article 1385*bis*, al. 1^{er} exclut de son champ les créances relatives à l'exécution du contrat de travail. Cette disposition doit être tempérée par la jurisprudence de la Cour de justice Benelux selon laquelle cette exclusion ne porte que sur les obligations caractéristiques du contrat de travail. Demeure dès lors la question de savoir si le respect du trajet de réintégration constitue une obligation caractéristique du contrat de travail. En défaveur de cette position, estimant que l'astreinte peut être prononcée, voy. R. BAL et S. RAETS, *ibidem*, p. 156. En sens contraire, voy. M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 499.

⁴⁸ L'employeur, quant à lui, devra démontrer l'existence d'un dol, d'une faute légère habituelle ou d'une faute grave dans le chef du salarié, conformément à l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail.

à connaître d'un cas dans lequel l'employeur a refusé d'établir un plan de réintégration en estimant qu'il avait de justes motifs. Le travailleur avait réclamé des dommages et intérêts. Pour en évaluer le montant, ce dernier s'était fondé sur le salaire perdu durant la période pendant laquelle il estimait qu'il aurait dû être réintégré. La Cour du travail a débouté le travailleur en estimant que « le fait de ne pas recevoir d'avantages salariaux pendant la période d'incapacité n'implique pas que le salarié a subi un préjudice, d'autant plus qu'il a été constaté que ce dernier percevait un revenu de remplacement pendant cette période »⁴⁹.

En outre, la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts du travailleur ou de l'employeur pourrait également être invoquée (art. 5.90 du Code civil). A nouveau, l'hypothèse est rarement appliquée en pratique. Un arrêt de la Cour du travail de Mons mérite toutefois d'être mentionné. Dans l'affaire en cause, l'employeur avait refusé d'établir un plan de réintégration sans établir de motifs légitimes. L'employée, affectée au « service travaux » d'une commune, soutenait que l'employeur n'avait pas mis en œuvre tous les moyens en vue de la réintégrer, et sollicita la résolution du contrat de travail aux torts de l'employeur. La Cour déclara la demande fondée⁵⁰.

La résolution judiciaire étant peu adaptée aux relations de travail, il est plus fréquent qu'il y soit mis fin unilatéralement par l'une des parties. Nous reviendrons sur le licenciement assorti d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire dans la seconde partie de la contribution. En ce qui concerne le congé donné pour motif grave, certaines juridictions ont admis qu'il puisse être mis fin pour motif grave au contrat de travail en présence d'un travailleur qui a refusé à plusieurs reprises de se présenter à l'évaluation de réintégration. Toutefois, le caractère volontaire du trajet de réintégration oblige à réserver cette possibilité aux situations les plus graves, notamment lorsque le comportement du travailleur refuse durant plusieurs années de se présenter aux invitations du médecin du travail sans raison valable⁵¹.

⁴⁹ C. trav. Anvers, div. Anvers, 20 octobre 2021, inéd., R.G. n°2020/AA/373, cité dans R. BAL et S. RAETS, « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel II) », *op. cit.*, p. 157 (traduction libre).

⁵⁰ La Cour précise par ailleurs que : « Pour que le juge puisse prononcer la résolution du contrat d'emploi, il faut, conformément à l'article 1184 du Code civil, qu'une partie n'ait pas satisfait à son engagement et que le manquement soit suffisamment grave sans nécessairement qu'il atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur-le-champ. » (C. trav. Mons, 28 octobre 2020, R.G. n°2019/AM/311, disponible sur www.terralaboris.be). L'arrêt précise également que le calcul des dommages et intérêts peut être réalisé à l'aune des règles de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

⁵¹ En ce sens, voy. Trib. trav. Gand, div. Gand, 1^{er} juillet 2020, *T.G.R.-T.W.V.R.*, 2020, n°3, pp. 142-145 ; R. BAL et S. RAETS, « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel II) », *op. cit.*, p. 158.

Enfin, l'employeur pourrait également adopter des sanctions disciplinaires, pour peu que celles-ci figurent au sein du règlement de travail⁵². Toutefois, il ne faut guère perdre de vue que le trajet de réintégration demeure une initiative volontaire, de sorte que l'on ne pourrait par exemple faire le reproche à un travailleur de ne pas initier lui-même le trajet de réintégration.

En conclusion, les mécanismes de sanction et de recours en vue d'inciter, voire d'obliger, au respect du trajet de réintégration sont relativement faibles. Cela s'explique avant tout par le caractère volontaire du trajet de réintégration en droit du travail belge. Néanmoins, l'employeur pourra recourir à l'usage de sanctions disciplinaires dans certains cas. Quant au salarié faisant face au manque de coopération de la part de son employeur, il se trouve dans une position plus difficile : il est dépourvu de tout recours efficace en vue d'obtenir des adaptations à son poste ou un autre travail. Cette dernière difficulté est dès lors de nature à restreindre les chances de réintégration du travailleur. Le travailleur en incapacité de longue durée pourra éventuellement trouver une solution par le biais du droit à des aménagements raisonnables et de l'action en cessation de discrimination sous-jacente⁵³.

C. LE DROIT A DES AMENAGEMENTS RAISONNABLES DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

A côté du trajet de réintégration, la loi du 10 mai 2007 et plus particulièrement le droit à des aménagements raisonnables réservés aux personnes handicapées peut également être vu comme un dispositif en faveur de la réintégration du travailleur au sein de l'entreprise. Cette affirmation est d'autant plus vraie que de nombreux travailleurs en incapacité de longue durée peuvent également être considérés comme handicapés.

Néanmoins, certaines difficultés peuvent résulter du croisement des dispositions relatives au trajet de réintégration, avec le droit à des aménagements raisonnables. La récente réforme ayant tenu compte de ces dernières difficultés, nous étudierons les interrogations persistantes.

⁵² Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 1965, art. 6, §1^{er}, 6°.

⁵³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, art. 20.

1) La définition large du handicap sous l'impulsion de la Cour de justice

a) Définition

Le travailleur handicapé ne peut être victime de discrimination et jouit également d'un droit particulier à des aménagements raisonnables. Or, ni le législateur européen lors de l'adoption de la Directive 2000/78⁵⁴ ni le législateur belge au sein de la loi du 10 mai 2007⁵⁵ n'ont pris soin de définir le handicap. La Cour de justice s'est donc attelée à cette tâche.

Dans son arrêt *HK Danmark*, la Cour de justice définit le handicap comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, psychiques ou mentales, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de *longue durée* »⁵⁶. Cette définition inclut non seulement l'aspect médical du handicap mais également son aspect social, en ce que l'environnement dans lequel évolue la personne handicapée est pris en compte⁵⁷.

⁵⁴ Directive (UE) 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

⁵⁵ Voy. à ce propos C. NAUD, « Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne », *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, D. Castiaux (coord.), Limal, Anthémis, 2022, pp. 179-207.

⁵⁶ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11 (aff. jointes), ECLI:EU:C:2013:222, point 41. C'est nous qui soulignons.

⁵⁷ La première définition du handicap fut donnée par la Cour dans son arrêt *Chacón Navas* dans lequel il est défini comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales, ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle » (C.J. (gde ch.), arrêt *Chacón Navas*, 11 juillet 2006, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, point 44). De plus, cette entrave à la vie professionnelle doit être de longue durée.

Fondée sur une approche quasi-exclusivement médicale, cette définition fit l'objet de critiques au sein de la doctrine, notamment en raison du manque de considération vis-à-vis de l'environnement dans lequel la personne handicapée évolue. Tenant compte des critiques, la Cour a dès lors offert une nouvelle définition plus proche des critiques dans son arrêt *HK Danmark* précité. On relèvera également qu'entre-temps, une définition du handicap plus proche de la conception soutenue en doctrine fut inscrite au sein de la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées. Celle-ci a été ratifiée par la Communauté européenne le 26 novembre 2009.

Si la maladie et le handicap peuvent se recouper, ils ne coïncident pas toujours. Pour qu'une maladie soit également constitutive d'un handicap, il faudra dès lors qu'elle entraîne une limitation telle que décrite ci-dessus et qu'elle soit de longue durée⁵⁸.

Confirmée à plusieurs reprises, cette définition fut précisée par la jurisprudence tant nationale qu'européenne⁵⁹. Ainsi, s'agissant d'une institutrice, la dysphonie a été considérée comme un handicap⁶⁰. Encore, l'endométriose⁶¹ et l'obésité⁶² furent reconnus comme tel. Par ailleurs, la Cour a déjà eu l'occasion de préciser que le fait d'être reconnu ou non comme une personne handicapée en droit interne n'est d'aucune conséquence sur l'appréciation d'un handicap au sens de la législation européenne⁶³.

b) L'incapacité de travail de longue durée et le handicap

Dans quelle mesure le travailleur en incapacité de longue durée peut-il être considéré comme handicapé ? Afin de répondre à cette question, deux situations doivent être distinguées.

D'une part, la situation des personnes en incapacité définitive d'exercer le travail convenu ne soulève que peu de doutes : le travailleur sera très probablement considéré comme handicapé, ayant dès lors droit à des aménagements raisonnables⁶⁴.

D'autre part, le critère du handicap ne requiert pas nécessairement une incapacité définitive d'exercer le travail convenu. En effet, il suffit d'une gêne *durable* dans l'exercice de

⁵⁸ La Cour relève à propos de la distinction entre le malade et le handicapé : « [qu'] en utilisant la notion de handicap à l'article 1^{er} de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de "maladie". Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue » (C.J. (gde ch.), arrêt *Chacón Navas*, 11 juillet 2006, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, point 44).

⁵⁹ Voy. notamment C.J., arrêt *Commission c. Italie*, 4 juillet 2013, C-312/11, ECLI:EU:C:2013:446, point 56.

⁶⁰ C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2018, *Chr. D.S.*, 2018, p. 319.

⁶¹ C. trav. Liège, div. Namur, 18 mars 2021, R.G. n°2020/AN/9, disponible sur www.unia.be.

⁶² C.J., arrêt *FOA c. KL*, 18 décembre 2014, C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463 ; C. trav. Liège, 12 octobre 2017, R.G. n°2017/AN/169, disponible sur www.terralaboris.be.

⁶³ C.J., arrêt *Conerjero c. Ferroservicios Auxiliares SA et Ministerio Fiscal*, 18 janvier 2018, C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17, point 32. Voy. également C. NAUD, *op.cit.*, p. 189.

⁶⁴ A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Deuxième partie) », *J.T.T.*, 2017, p. 58.

l'activité professionnelle⁶⁵. La Cour de justice a déjà précisé qu'un travailleur souffrant d'une incapacité temporaire de travail peut être reconnu comme handicapé, pour autant que l'exigence de durabilité soit rencontrée⁶⁶. Néanmoins, l'appréciation peut s'avérer délicate puisqu'aucune indication ni aucun seuil quant à la durabilité ne sont offerts par la Cour de justice qui, au contraire, rappelle qu'il s'agit avant tout d'une notion factuelle laissée à l'appréciation du juge⁶⁷. Dès lors, c'est dans cette évaluation de la durabilité que l'on pourrait trouver une première difficulté pour les parties au contrat de travail. En vue de pallier celle-ci, l'évaluation de réintégration du conseiller en prévention-médecin du travail pourrait apporter des indices utiles à l'employeur.

Si l'avantage d'une telle définition ouverte est de pouvoir s'adapter à une multitude de situations, elle peut néanmoins présenter quelques difficultés pour les parties au contrat de travail voulant mener le trajet de réintégration, spécifiquement lorsque l'incapacité de travail est temporaire. Or, l'enjeu paraît crucial puisque le travailleur reconnu comme étant handicapé peut également s'appuyer sur les protections qui lui sont offertes au sein de la loi du 10 mai 2007, notamment le droit à des aménagements raisonnables. Il est regrettable de constater que ce débat intervient souvent trop tard, à un moment où le contrat de travail est dissous et où les parties n'envisagent plus la réintégration du travailleur mais plutôt l'indemnisation de ce dernier à la suite d'une éventuelle discrimination fondée sur le refus d'aménagements raisonnables.

⁶⁵ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11 (aff. jointes), ECLI:EU:C:2013:222, point 43.

⁶⁶ C.J., arrêt *Daouidi c. Bootes Plus SL, Fondon de Garantia Salarial, Ministerio Fiscal*, 1^{er} décembre 2016, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917, point 52. Pour déterminer le caractère durable ou non, le juge devra avoir égard, ainsi que la Cour le précise au point 56 de son arrêt, au fait que « l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou [...] le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne ».

⁶⁷ C.J., arrêt *Daouidi c. Bootes Plus SL, Fondon de Garantia Salarial, Ministerio Fiscal*, 1^{er} décembre 2016, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917, points 55-57 ; Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 février 2020, disponible sur www.unia.be ; C. NAUD, *op.cit.*, p. 182. On relèvera notamment certaines critiques émises à l'égard de ce critère. À ce propos, voy. A. BOUGEKA, « La définition du handicap en droit communautaire », *R.D.S.S.*, 2007, pp. 77-86.

2) La notion d'aménagements raisonnables

a) Définition

Les personnes considérées comme handicapées au sens de la loi du 10 mai 2007 ont le droit à des aménagements raisonnables afin que l'environnement dans lequel elles exercent leurs tâches puisse être adapté à leur situation⁶⁸. La notion d'aménagements raisonnables a été développée au sein de plusieurs instruments législatifs internationaux, européens et nationaux⁶⁹. En droit interne, ils sont définis comme « les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser [dans le domaine des relations de travail], sauf si ces mesures posent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée »⁷⁰. À titre illustratif, peuvent constituer de tels aménagements des adaptations du mobilier, l'installation d'un écran adapté à des personnes devenues malvoyantes ou encore une modification de l'horaire de travail.

En vue d'apprécier le caractère raisonnable ou non d'un aménagement, un protocole conclu entre l'État fédéral et les entités fédérées belges énonce plusieurs critères devant être pris en considération⁷¹. Celui-ci invite notamment à tenir compte du coût financier de la mesure – déduction faite des éventuelles subventions – ainsi que de la capacité financière de l'employeur ou encore de la conséquence organisationnelle de l'aménagement réclamé par le travailleur.

b) Difficultés relatives à la détermination d'un aménagement raisonnable

Loin d'être absolu, le droit à des aménagements doit être mis en balance avec le droit de l'employeur de ne pas devoir mettre en place des aménagements qui engendreraient une

⁶⁸ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 14.

⁶⁹ C. NAUD, *op.cit.*, p. 193. Pour un exposé plus complet, voy. A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Deuxième partie) », *op. cit.*, pp. 55-56.

⁷⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 12°.

⁷¹ Protocole d'accord du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *M.B.*, 20 septembre 2007.

charge disproportionnée⁷². L'équilibre n'est dès lors pas simple à trouver. D'autant plus, l'appréciation *in concreto* s'avère essentielle de sorte qu'un aménagement « ne peut donc être considéré, sans aucune analyse, comme raisonnable *per se* »⁷³. En raison de la grande marge d'appréciation réservée aux juges dans la détermination du caractère raisonnable ou non, ces derniers ont dès lors un rôle important à jouer⁷⁴.

Ce faisant, il peut parfois être compliqué dans une situation donnée, tant pour l'employeur que le travailleur, de distinguer l'aménagement considéré comme raisonnable ou non. En effet, il faudra *in fine* attendre la décision du juge pour affirmer qu'il n'y a pas eu de discrimination fondée sur le refus de mettre en place un tel aménagement. Le caractère casuistique mène donc les parties dans une incertitude juridique durant l'ensemble de la procédure alors que les conséquences peuvent s'avérer lourdes, eu égard à l'indemnisation équivalente à 6 mois de rémunération à laquelle le travailleur victime de discrimination peut prétendre⁷⁵.

Dès lors, le rôle de la Cour de justice est important afin de délimiter les contours du droit à l'aménagement raisonnable. Ainsi, elle a déjà considéré que la réaffectation d'un travailleur handicapé à un autre poste de travail peut constituer un aménagement raisonnable, à condition toutefois que le poste existe et soit vacant. En d'autres termes, l'employeur ne peut être contraint de créer un nouveau poste de travail⁷⁶.

⁷² Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 12°.

⁷³ C. NAUD, *op.cit.*, p. 200.

⁷⁴ J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 314.

⁷⁵ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 18. Certains auteurs regrettent que les textes législatifs n'apportent aucun élément permettant d'exercer le contrôle de proportionnalité. Néanmoins, nous sommes d'avis qu'en droit belge, le protocole d'accord, développé *supra*, permet de répondre à cette critique, à tout le moins partiellement. Voy. à cet égard A. D'ESPALLIER, *Redelijke aanpassingen evenredigheid en de rol van de rechter*, Bruges, Die Keure, 2016.

⁷⁶ C.J., arrêt *X. c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, point 48. Un arrêt en sens contraire de la Cour du travail de Bruxelles mérite d'être mentionné. S'agissant d'un charpentier qui, à la suite d'une incapacité définitive à exercer sa fonction, avait suivi une formation pour ensuite demander à reprendre du service en tant que grutier auprès du même employeur, n'a pas été réintégré. Bien qu'il n'y avait pas de poste vacant en tant que grutier au sein de l'entreprise, la Cour estima que l'employeur aurait dû à tout le moins envisager de créer un poste spécifique de grutier, en regroupant l'ensemble des tâches accessoires réalisées par les autres travailleurs. Au vu de la jurisprudence de la Cour de justice précitée, il semble que la position de la Cour du travail de Bruxelles ne puisse plus être admise. Toutefois, la manière avec laquelle la Cour du travail a raisonné démontre le caractère casuistique du droit à des aménagements raisonnables (C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91 ; C. NAUD, *op. cit.*, p. 203).

En outre, sans entrer dans le détail, certaines juridictions demeurent réticentes à opérer un véritable test de proportionnalité, se contentant d'un pouvoir marginal d'appréciation, venant de ce fait affaiblir le droit à des aménagements raisonnables⁷⁷.

3) Incidence du droit à des aménagements raisonnables sur le trajet de réintégration

Avant la réforme du 11 septembre 2022, le législateur n'avait établi aucun lien formel entre le trajet de réintégration et la loi du 10 mai 2007. Or, le droit à des aménagements raisonnables trouvait sans aucun doute écho au sein du trajet de réintégration, spécifiquement lorsqu'il s'agissait de travailleur en incapacité de longue durée (voy. *supra*)⁷⁸.

Avant que la réforme du trajet de réintégration ne vienne corriger la situation, certaines juridictions, ainsi que la doctrine, étaient intervenues afin de jeter les ponts entre les deux dispositifs, à l'instar du Tribunal du travail d'Anvers⁷⁹. Il convient dès lors de voir dans quelle mesure ces liaisons peuvent être bénéfiques pour le travailleur (a). Ensuite, une attention sera portée sur deux difficultés juridiques issues de ce manque de liaison longuement critiquée par la doctrine. Il conviendra de vérifier dans quelle mesure la réforme est venue mettre éventuellement un terme à ces difficultés (b).

a) Les ressources de la loi du 10 mai 2007 favorisant la réintégration

A certains égards, les dispositions du trajet de réintégration et les dispositions visant à lutter contre les discriminations se complètent mutuellement au bénéfice de l'employeur et du travailleur.

⁷⁷ M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, op. cit., p. 386.

⁷⁸ L'exposé des motifs de la loi du 20 décembre 2016 précitée énonce d'ailleurs très clairement ce lien entre ces dispositions. Le législateur voyait dans le trajet de réintégration un moyen concret de réaliser l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables. Voy. en ce sens M. VANHEGEN, *ibidem*, p. 382.

⁷⁹ Trib. trav. Anvers, 8 janvier 2019, R.G. n° n°18/68/A, disponible sur www.unia.be. Ce jugement a été confirmé en appel (C. trav. Anvers, div. Hasselt, 18 novembre 2019, R.G. n°2019/AH/65, disponible sur www.unia.be). Pour un exposé des faits, Voy. M. VANHEGEN, *ibidem*, pp. 384-385.

Comme cela fut développé *supra*, le trajet de réintégration ne contient pas de dispositif propre de sanctions. La loi du 10 mai 2007 peut intervenir dans ce cas pour offrir une protection supplémentaire au travailleur en vue d'inciter l'employeur à poursuivre le trajet de réintégration. En effet, le trajet de réintégration pourrait être vu comme un moyen de mettre en œuvre le droit à des aménagements raisonnables en faveur de la personne handicapée (voy. *infra*). De la sorte, lorsque l'employeur durant le trajet refuse des adaptations du poste de travail ou de proposer au salarié un autre travail, le salarié pourrait faire valoir qu'il s'agit là d'une discrimination fondée sur le handicap et, partant, réclamer une indemnité équivalente à six mois de rémunération. Le montant important de l'indemnité pourrait dès lors être de nature à inciter fortement l'employeur à poursuivre la réintégration. Aussi, le salarié bénéficiera de la possibilité d'agir sur pied de l'action en cessation consacrée par la loi du 10 mai 2007⁸⁰.

En outre, les différents documents produits durant le trajet de réintégration permettent aux parties d'obtenir des informations sur l'évolution de l'incapacité du travailleur et de déceler un éventuel handicap⁸¹. Il en va également de même au stade du droit à des aménagements raisonnables où « les éléments permettant de démontrer l'efficacité, le caractère raisonnable et la proportionnalité des ajustements raisonnables proposés peuvent être contenus, par exemple, dans les recommandations d'un autre travail ou d'un travail adapté formulées par le médecin du travail »⁸².

b) Les faiblesses issues du manque de coordination : la réforme a-t-elle mis fin à toutes les difficultés ?

Quelques difficultés juridiques pouvaient naître également de ce manque de coordination juridique, mettant à mal la réintégration du travailleur. Deux d'entre elles

⁸⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 20.

⁸¹ M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 382. Ainsi que le relève S. Remouchamps : « Concernant le formulaire d'évaluation de réintégration : la date du réexamen prescrit repris, voire encore (le cas échéant) la nature des mesures proposées. Concernant le rapport du conseiller en prévention-médecin du travail : les constatations y reprises. Parmi celles-ci, on devrait retrouver la perspective proposée par le médecin de l'inaptitude présentée par le travailleur. Des indications pourraient encore être trouvées dans les (éventuels) documents écrits relatifs à la concertation ou encore dans le rapport de l'employeur (refus d'établissement du plan), dont le contenu peut éclairer sur sa vision de la situation du travailleur par rapport à l'entreprise » (S. REMOUCHAMPS, *op. cit.*, p. 44).

⁸² M. VANHEGEN, *ibidem*, p. 383 (traduction libre). Voy. également C. trav. Bruxelles, 19 décembre 2012, R.G. n°2011/AB/1089, disponible sur www.unia.be.

semblent particulièrement importantes. Il conviendra, après les avoir présentées, de s'interroger sur les apports de la réforme quant à ces entraves.

i. Illustration de la situation avant la réforme

La principale difficulté soulevée dès l'adoption du trajet de réintégration résidait dans la différence terminologique et conceptuelle entre l'obligation de reclassement contenue au sein du trajet de réintégration et l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables.

D'une part, le Code du bien-être au travail parle de travail adapté ou d'un autre travail, et d'impossibilité technique ou objective pour l'employeur de procéder à un aménagement des conditions de travail et de motifs dûment justifiés. D'autre part, la personne handicapée peut se prévaloir d'aménagements raisonnables, sauf s'ils constituent une charge disproportionnée pour l'employeur. Comment concilier ces deux dispositifs ? Faut-il conclure qu'ils correspondent l'un à l'autre ? Le Code du bien-être au travail est resté muet sur cette correspondance en 2016⁸³.

Pourtant l'incidence pratique de ce manque d'articulation entre les dispositifs est grande. Concrètement, cela emportait notamment la question de savoir si le refus d'établir un plan de réintégration pouvait, voire devait, être considéré comme un refus d'aménagements raisonnables. De même, persistait une controverse sur la question de savoir si le déclenchement du trajet de réintégration pouvait être considéré comme une demande d'aménagements raisonnables, spécialement dans l'hypothèse où l'employeur était à l'initiative du trajet, d'autant plus que la loi du 10 mai 2007 n'attache aucune condition de forme à la demande introduite⁸⁴.

Afin de résoudre ces difficultés, la doctrine et la jurisprudence majoritaires se basant sur les travaux préparatoires, ont suggéré une lecture du trajet de réintégration comme étant un moyen de réaliser les aménagements raisonnables en faveur de la personne handicapée⁸⁵. De la sorte, il était défendu que les concepts d'aménagements raisonnables et de charge

⁸³ A. MORTIER, « La réforme tendant... », *op. cit.*, p. 372.

⁸⁴ M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 382 ; C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91.

⁸⁵ En faveur de cette position, voy. S. REMOUCHAMPS, *op. cit.*, p. 17.

disproportionnée permettaient de renforcer le contrôle judiciaire du refus de proposer un plan de réintégration. Ainsi, « [le contrôle] devra en effet porter tant sur la réalité des aspects soulevés à titre de charge que des impacts qui caractériseront la proportion. Ce faisant, le concept de la charge disproportionnée réduit la marge de manœuvre (décision en opportunité) de l'employeur et contient des exigences qui peuvent s'avérer plus précises et plus contraignantes que les causes d'exception du CBE »⁸⁶.

La Cour du travail d'Anvers a d'ailleurs statué en ce sens en reconnaissant que le refus de mettre en place un plan de réintégration constituait un refus de faire droit à des aménagements raisonnables⁸⁷.

Dans la foulée de cette position, il était dès lors considéré que le « travailleur qui a accepté de se soumettre à l'évaluation de réintégration doit également être considéré comme demandeur de l'aménagement. Il a en effet accepté de s'inscrire dans un processus dont la finalité est son reclassement professionnel, par le biais d'un travail adapté ou d'un autre travail »⁸⁸.

En l'absence d'intervention des pouvoirs législatif et exécutif, les cours et tribunaux, ainsi que la doctrine, ont donc tenté d'apporter des solutions qui convergent vers le renforcement de l'obligation de reclassement à laquelle l'employeur est tenu. Néanmoins, force est de constater que ces solutions ne figuraient dans aucun texte qui puisse être à la disposition de tout-un-chacun, de sorte que la sécurité juridique n'était pas optimale et, partant, l'effectivité des droits du travailleur à la réintégration pouvait être remise en cause.

⁸⁶ S. REMOUCHAMPS, *ibidem*, p. 45.

⁸⁷ C. trav. Anvers, div. Hasselt, 17 décembre 2021, inéd., R.G. n°2021/AH/42, cité dans R. BAL et S. RAETS, « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel II) », *op. cit.*, p. 163. De même, la doctrine estime que le refus de l'employeur d'établir un plan de réintégration peut être considéré comme déclenchant la présomption de discrimination lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail a relevé des aménagements possibles dans son rapport. De la sorte, il appartient à l'employeur de prouver l'absence de discrimination. (V. DE GREEF et H. DEROUBAIX, *Evaluation de l'impact...*, *op. cit.*, p. 65).

⁸⁸ S. REMOUCHAMPS, *op. cit.*, p. 44. Voy. également M. DAVAGLE, obs. sous C. trav. Mons, 20 octobre 2017, *Chr. D.S.*, 2018, p. 318. Toutefois, certains relèvent une tendance jurisprudentielle minoritaire et essentiellement bruxelloise qui tend à considérer que le travailleur qui se prévaut d'une discrimination à la suite du refus d'aménagements raisonnables doit également prouver qu'au-delà de sa demande, les ajustements demandés sont à première vue efficaces (Voy. R. BAL et S. RAETS, *ibidem*, p. 164).

ii. La situation à la suite de la réforme

Désormais, le Code du bien-être exprime un lien direct entre le trajet de réintégration et le droit à des aménagements raisonnables. Ainsi, l'article I.4-74, §1^{er} énonce que :

« L'employeur examine les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail, du cadre collectif sur la réintégration visé à l'article I.4-79 et, le cas échéant, du *droit à un aménagement raisonnable* pour les personnes handicapées, et élabore ensuite [...] un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur »⁸⁹.

Est-ce à dire que les liens désormais établis entre les dispositifs sont de nature à résoudre les difficultés susmentionnées ?

Tout d'abord, les notions de travail adapté et d'autre travail ne sont toujours pas définies, ce qui nous semble regrettable⁹⁰.

En ce qui concerne l'entame d'un trajet de réintégration, le législateur semble admettre, du moins implicitement, que le travailleur handicapé entamant le trajet est considéré comme demandeur d'aménagements raisonnables, la nouvelle disposition rappelant expressément qu'il est nécessaire de tenir compte de ce droit du travailleur handicapé.

Relativement au refus d'établir un plan de réintégration, l'article I.4-74, §4, impose désormais à l'employeur de justifier le refus du plan de réintégration au regard du protocole conclu entre l'État fédéral et les entités fédérées évoqué *supra*. En imposant de tenir compte de ce dernier, le législateur vient encadrer les possibilités de justification lorsqu'il s'agit d'un travailleur handicapé et dès lors renforcer l'obligation de motivation en cas de refus d'établir un plan de réintégration.

Les nouvelles règles adoptées s'inscrivent donc dans le courant jurisprudentiel et doctrinal qui s'est développé en vue de régler ces interrogations. De la sorte, le travailleur

⁸⁹ C'est nous qui soulignons.

⁹⁰ Voy. *supra*.

handicapé jouit de protections supplémentaires en vue d'assurer sa réintégration. Toutefois, l'ensemble des difficultés n'est pas pour autant réglé. Ainsi que nous l'avons développé *supra*, la portée exacte de la notion d'aménagements raisonnables n'est pas simple à cerner. Pour ces derniers, le test de proportionnalité *in casu* emporte avec lui une incertitude quant à l'évaluation de la charge disproportionnée ou non d'un aménagement.

III. LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE

Face à une incapacité de travail de longue durée, la voie de la réintégration auprès de son employeur n'est pas la seule envisageable : le travailleur ou l'employeur, voire les deux conjointement, peuvent également mettre fin au contrat de travail. Parmi les différentes possibilités laissées aux parties, la dissolution pour force majeure (A) et le licenciement (B) sont deux voies fréquemment utilisées. Dès lors, se pose la question de savoir dans quelle mesure la réintégration du travailleur doit être envisagée avant de mettre fin au contrat de travail.

A. LA DISSOLUTION POUR FORCE MAJEURE

Depuis longtemps, la dissolution du contrat par l'effet de la force majeure en cas d'incapacité définitive de travail n'a cessé de faire couler de l'encre. Au fil des années, le législateur a tenté de mettre fin aux controverses successives⁹¹. Il existait depuis longtemps un débat à propos de la portée de l'obligation de reclassement avant de se prévaloir – du côté de l'employeur – de la dissolution du contrat de travail en raison d'une incapacité définitive d'exercer le travail convenu⁹². Afin de répondre à cette controverse, le législateur avait introduit en 2016 un nouvel article 34 au sein de la loi relative aux contrats de travail selon lequel « l'incapacité définitive ne [pouvait] désormais plus être assimilée à un événement constitutif de force majeure mettant fin au contrat de travail, tant que n'a pas été mené à terme un trajet de réintégration »⁹³.

⁹¹ Pour un examen approfondi, voy. A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Première partie) », *J.T.T.*, 2017, pp. 33-42.

⁹² D'une part, le courant majoritaire soutenait que l'incapacité de travail définitive pouvant mener à la dissolution du contrat s'appréciait uniquement au regard du travail convenu entre les parties. De la sorte, l'irrespect de l'obligation de reclassement n'emportait aucune conséquence sur la dissolution en tant que telle, et n'entraînait tout au plus que la mise en cause de la responsabilité civile voire – plus rarement – pénale. D'autre part, un second courant soutenait que la dissolution pour force majeure ne pouvait avoir lieu que si le travailleur était empêché « d'exécuter le travail convenu mais également tout travail adapté que l'employeur est tenu de proposer conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail à l'issue de la procédure de reclassement ». De la sorte, ne pouvait se prévaloir de la force majeure que l'employeur qui avait respecté préalablement la procédure de reclassement (A. MORTIER, *ibidem*, p. 37).

⁹³ A. MORTIER, *ibidem*, p. 38.

Dès son adoption, de nombreuses voix se sont élevées, dénonçant un risque d'instrumentalisation de la procédure⁹⁴, en ce que l'employeur pourrait déclencher celle-ci uniquement en vue d'obtenir la dissolution du contrat de travail⁹⁵. Ce mésusage fut confirmé dans la pratique. En vue de pallier cette problématique, la récente réforme est venue dissocier le trajet de réintégration de la possibilité de dissoudre le contrat pour force majeure en raison d'une incapacité définitive de travail. Désormais, une nouvelle procédure visant à constater l'incapacité définitive se trouve inscrite à l'article I.4-82/1 du Code du bien-être au travail. Les quelques lignes suivantes auront pour but de mettre en exergue les principales étapes de la procédure (A), afin de pouvoir relever quelques interrogations et réflexions (B).

1) La nouvelle procédure inscrite à l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail

Tout d'abord, la procédure ne peut être initiée qu'à la condition que le travailleur soit en incapacité de travail ininterrompue depuis au moins 9 mois et qu'un trajet de réintégration ne soit pas en cours. L'employeur ou le travailleur souhaitant entamer la procédure notifie à l'autre partie par lettre recommandée ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail son intention d'entamer la procédure⁹⁶. Si le travailleur ne répond pas à trois invitations successives du médecin du travail, ce dernier avertit l'employeur.

Dans un délai de trois mois à compter du jour de la rencontre avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail communique aux parties sa constatation quant à l'incapacité définitive d'exercer le travail convenu. Dans ce cas, le travailleur peut, d'initiative ou sur proposition du médecin s'il ne les a pas demandés, solliciter du médecin du travail l'évaluation des possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail auprès de l'employeur⁹⁷.

⁹⁴ Voy. F. LAMBINET, « Le (nouveau) sort des travailleurs inaptes : que cache le trajet de réintégration ? Entre processus volontaire de remise au travail et exclusion forcée », *La réforme du droit du travail*, M. Verwilghen (éd.), Limal, Anthémis, 2017, pp. 21-63.

⁹⁵ A propos de cet usage détourné du trajet de réintégration, voy. Trib. trav. Anvers, 8 janvier 2019, R.G. n°18/68/A et C. trav. Anvers, 18 novembre 2019, R.G. n°2019/AH/65, disponibles sur www.unia.be.

⁹⁶ À la différence de l'ancien trajet de réintégration, l'intention de vouloir vérifier si le travailleur est définitivement incapable de reprendre le travail convenu est d'emblée exprimée.

⁹⁷ Il est également possible de la solliciter après la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail dans un délai de 7 jours calendrier.

Après que ce dernier a rendu une constatation d'incapacité définitive à exercer le travail convenu, la partie la plus diligente peut se prévaloir de la dissolution du contrat de travail pour force majeure⁹⁸. Dans ce cas, le contrat est dissous. Au contraire, si la décision ne constate pas l'incapacité définitive, la procédure prend fin et ne peut être à nouveau entamée qu'après une période d'attente de neuf mois. Dans ce dernier cas, un trajet de réintégration peut éventuellement être entamé⁹⁹.

Durant ce temps, l'employeur demeure libre de mettre fin au contrat de travail par la voie du licenciement sous réserve, comme il le sera développé *infra*, des dispositions visant à lutter contre les discriminations et de la C.C.T. n°109¹⁰⁰.

2) De quelques réflexions sur la nouvelle procédure

Cette nouvelle procédure, distincte du trajet de réintégration, permet d'endiguer le mésusage de ce dernier. En effet, le trajet de réintégration est désormais entièrement consacré à la remise au travail du travailleur, ce qui accroît ses chances de réinsertion.

Néanmoins, la création d'une procédure *ad hoc* appelle plusieurs réflexions.

Tout d'abord, les suites qu'il convient de donner lorsque le travailleur ne coopère pas ne sont pas définies. En tout état de cause, la loi ne prévoit pas que le contrat de travail puisse être dissous pour cause de force majeure. La procédure semble dès lors bloquée *de facto*. Cette lacune législative est regrettable et pourrait constituer une nouvelle source de difficulté. A notre estime, des sanctions disciplinaires pourraient être envisagées à l'encontre du

⁹⁸ À condition que :

- le travailleur n'ait pas demandé d'examiner les possibilité d'un travail adapté ou un autre travail ;
- le travailleur n'ait pas sollicité une analyse des possibilités quant à un autre travail ou un travail adapté, mais que :
 - o l'employeur ait remis un rapport motivé démontrant l'impossibilité technique ou objective de mettre sur pied un plan de travail adapté ou d'un autre travail, ou que des motifs dûment justifiés l'en empêchent ;
 - o le travailleur ait refusé un tel plan de travail adapté ou d'un autre travail.

⁹⁹ Pour autant, évidemment, que le conseiller en prévention-médecin du travail – ou le médecin de l'inspection sociale en cas de recours – n'ait pas constaté d'incapacité définitive d'exercer le travail convenu.

¹⁰⁰ Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 34, §4.

travailleur récalcitrant. De toute évidence, il appartiendra aux cours et tribunaux de déterminer les conséquences à donner à l'absence de réaction du travailleur.

En outre, la période d'attente requise de neuf mois semble éluder une certaine réalité. Si l'on peut évidemment partager la volonté du législateur d'inciter à la réintégration durant une période de neuf mois, force est de constater qu'une disposition aussi générale et emportant une période d'attente intangible ne prend pas en compte les différentes situations derrière le concept d'incapacité de travail de longue durée. Deux catégories de travailleurs peuvent être épinglées.

D'abord, certaines maladies – voire handicap – entraîneront une incapacité définitive à ce point importante qu'il est évident que le travailleur ne pourra réintégrer un poste auprès de son employeur initial¹⁰¹. Sauf si le travailleur accepte une rupture de commun accord du contrat de travail, l'employeur devra patienter durant 9 mois avant de pouvoir déclencher la procédure qui permettrait de constater l'évidente incapacité définitive.

Ensuite, la procédure semble inadaptées aux travailleurs touchés par des risques psychosociaux. En effet, « Le travailleur qui veut quitter son emploi parce qu'il ne s'y sent plus bien – et on sait que cela arrive assez souvent du fait, par exemple, de la souffrance au travail (burn-out, harcèlement, etc.) – ne peut pas (sauf à démontrer qu'il démissionne d'un emploi non convenable ou pour un motif légitime au sens de la réglementation du chômage), démissionner sans perdre ses droits au chômage et ne peut pas exiger de son employeur qu'il le licencie, de sorte que la seule option est de recourir à la rupture pour force majeure médicale »¹⁰².

Pour ces deux situations, il semble dès lors qu'une solution permettant rapidement aux parties de mettre un terme à la relation de travail – tout en assurant le maintien des droits aux allocations de chômage – afin de permettre au travailleur de se concentrer pleinement sur

¹⁰¹ Parmi d'autres, on peut citer le cas d'un charpentier désormais paralysé qui aurait été salarié dans une petite entreprise composée uniquement de charpentiers, ou à tout le moins de métiers manuels.

¹⁰² S. GILSON et F. LAMBINET, « Un premier bilan du trajet de réintégration », *B.J.S.*, 2020, n° 647, p. 8 ; V. DE GREEF et H. DEROUBAIX, *Evaluation de l'impact...*, *op. cit.*, p. 40.

son éventuelle réintégration au sein du marché du travail – spécifiquement dans le deuxième cas relevé – aurait été bénéfique¹⁰³.

Enfin, un dernier point relatif à l'assurance chômage mérite d'être abordé¹⁰⁴. Sous l'empire de l'ancienne législation, la dissolution du contrat en raison d'une incapacité de travail constitutive de force majeure permettait en principe au travailleur de bénéficier d'allocations de chômage¹⁰⁵. Or, il n'est désormais plus requis d'envisager sa réintégration dans le cadre de la nouvelle procédure, s'agissant désormais d'une faculté laissée au travailleur. La question se pose dès lors de savoir si l'ONEm peut sanctionner le travailleur n'ayant pas demandé au conseiller en prévention-médecin du travail d'évaluer les possibilités de travail adapté ou d'un autre travail, au motif que le chômage ne peut être volontaire. La réponse nous paraît incertaine.

En conclusion, la récente réforme, en instaurant cette nouvelle procédure dissociée du trajet de réintégration, permet d'accroître les chances de succès dudit trajet. Néanmoins, force est de constater que plusieurs interrogations émergent. Il appartiendra aux juridictions de trancher celles-ci. D'autant plus, la procédure paraît inadéquate face à certaines situations. Face à cette dernière difficulté, le travailleur pourra éventuellement recourir au « Trajet Retour au Travail » lui permettant d'envisager sa réintégration plus largement sur le marché du travail, avec l'aide d'un « coordinateur Retour au Travail » de la mutualité et du médecin-conseil¹⁰⁶.

¹⁰³ On notera néanmoins que le travailleur peut toutefois, s'il trouve un autre poste, démissionner moyennant un délai de préavis qui ne sera pas suspendu durant sa période d'incapacité (loi du 10 mai 2007 précitée, art. 37/7).

¹⁰⁴ Cette critique n'a d'intérêt qu'à l'égard du travailleur apte au travail au sens de la réglementation relative au chômage.

¹⁰⁵ Le chômage n'était dans ce cas pas considéré comme étant volontaire. Voy. à ce propos G. GAILLIET, « Chapitre 5 – Chômage volontaire », *Chômage*, M. Simon, 1^{ère} éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p. 215. Toutefois, la question se posait déjà de savoir si « le refus émis par le travailleur vis-à-vis du plan de réintégration pourrait être contrôlé par l'ONEm postérieurement au constat d'une dissolution du contrat par l'effet de la force majeure, et ce au regard de la condition d'octroi liée au caractère involontaire du chômage. La réponse nous paraît incertaine » (A. MORTIER, « La réforme tendant... », *op. cit.*, p. 375). Plusieurs instructions de l'ONEm sont venues par la suite préciser que le travailleur n'acceptant pas les propositions de travail adapté ou d'autre travail « pouvait faire l'objet d'une sanction d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage de façon temporaire, pour autant que l'emploi (aménagé) refusé soit considéré comme convenable au sens de la réglementation du chômage » (M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 685).

¹⁰⁶ Loi du 14 juillet 1994 précitée, art. 100, §1/1 et s.

B. LA VOIE DU LICENCIEMENT

Contrairement à certaines croyances populaires, le droit du travail belge n'a jamais empêché l'employeur de procéder au licenciement d'un salarié, fût-il en incapacité de travail. Au contraire, l'article 34, §4 de la loi relative aux contrats de travail précise lui-même que la procédure permettant de dissoudre le contrat pour force majeure « ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité ».

Est-ce à dire que l'employeur n'est en aucun cas tenu d'envisager la réintégration d'un travailleur avant de procéder à son licenciement, sans crainte de sanctions ? Pour répondre à cette question, il convient de se demander dans quelle mesure la réintégration du travailleur doit être envisagée afin que le licenciement soit considéré comme régulier. A cet égard, deux ensembles de dispositions permettent d'assurer le respect de l'obligation de reclassement du travailleur en incapacité de longue durée avant d'envisager de s'en séparer : d'une part, il s'agit de la convention collective de travail n°109¹⁰⁷ (1), et d'autre part de la loi du 10 mai 2007 (2).

1) Rupture du contrat de travail pendant une période d'incapacité de longue durée : un licenciement manifestement déraisonnable ?

La C.C.T. n°109 énonce les hypothèses dans lesquelles le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable. C'est le cas du congé qui n'est lié ni à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ni aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et qui n'aurait pas été donné par un employeur normal et raisonnable¹⁰⁸. Ce faisant, le contrôle du juge est avant tout marginal¹⁰⁹ : il ne lui est pas permis de contrôler en opportunité les choix entrepreneuriaux de l'employeur¹¹⁰.

¹⁰⁷ Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, *M.B.*, 20 mars 2014.

¹⁰⁸ Convention collective de travail n°109 précitée, art. 8. Il convient également de relever que la présente section suppose que le travailleur respecte les conditions relatives au champ d'application de la C.C.T. n°109.

¹⁰⁹ Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 7 octobre 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 460.

¹¹⁰ C. trav. Bruxelles, 26 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 365 ; M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 611.

Exception faite du congé donné en guise de représailles de l'incapacité de travail, le caractère manifestement déraisonnable ou non d'un licenciement à l'aune de la C.C.T. n°109 nécessite une attention particulière¹¹¹. En effet, l'on ne pourrait considérer que le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail serait manifestement déraisonnable « par le seul fait qu'il survient lors de l'incapacité de travail du travailleur »¹¹².

a) L' (in)aptitude du travailleur

L'inaptitude au travail peut être définie comme « l'insuffisance professionnelle qu'elle soit d'ordre physique ou mentale. Elle consiste, en ce qui concerne l'inaptitude en raison de l'état de santé du travailleur, en une perte de compétence du travailleur au regard des exigences inhérentes au poste de travail ou à la fonction qu'il occupe »¹¹³. Tant la doctrine que la jurisprudence ont déjà rappelé que l'incapacité de travail en elle-même ne peut révéler l'inaptitude du travailleur à exercer le travail convenu¹¹⁴. Au-delà de l'incapacité, l'employeur sera dès lors tenu de démontrer que l'état de santé du travailleur le rend inapte à exercer le travail convenu¹¹⁵.

À cet égard, se pose la question de savoir si la longue durée de l'incapacité peut révéler l'inaptitude du travailleur à exercer le travail convenu. Certains auteurs sont en faveur de cette position¹¹⁶. Toutefois, d'autres soulignent qu'il serait difficile pour l'employeur « de renvoyer à la qualité des prestations de travail d'un collaborateur lorsque celui-ci est en incapacité de longue durée et que, par définition, il ne délivre plus de prestations »¹¹⁷.

¹¹¹ Du moins, lorsque l'incapacité de travail est dûment justifiée.

¹¹² A.-F. BRASSELE, E. CARLIER et S. LACOMBE, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 479.

¹¹³ M. DAVAGLE, *op. cit.*, 596. Voy. aussi V. VANNES, « La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé », *Ors.*, 2019, n°10, p. 16.

¹¹⁴ A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Première partie) », *op. cit.*, p. 42 ; C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 78.

¹¹⁵ A. MORTIER, *ibidem*, p. 42. Également, lorsque l'employeur fonde sa décision sur l'inaptitude du travailleur à la suite de l'incapacité de travail, on ne peut exiger de sa part qu'il démontre que l'absence du travailleur génère des problèmes d'organisation au sein de l'entreprise (Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 118).

¹¹⁶ V. VANNES, *op. cit.*, p. 17.

¹¹⁷ F. SINE, « Peut-on licencier un travailleur en incapacité de longue durée ? », *La loi du 3 juillet 1978. 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, Claeys & Engels Bruxelles, Larcier, 2018, p. 278.

De plus, lorsque l'incapacité – certes de longue durée – est temporaire, celle-ci a dès lors à vocation à s'estomper, le travailleur étant censé retrouver son aptitude à exercer ses tâches. De la sorte, l'employeur ne pourra que difficilement se fonder sur le motif de l'inaptitude. Afin que le congé soit régulier, l'employeur devra dès lors se justifier par des motifs tirés des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou en démontrant que le travailleur a manqué à ses obligations¹¹⁸.

S'agissant du travailleur en incapacité définitive, il est sans aucun doute inapte à exercer le travail convenu. Toutefois, l'employeur devra dans ce cas, puisque le travailleur sera très probablement considéré comme handicapé, envisager les aménagements raisonnables qui pourraient être mis en place. Dès lors, la loi du 10 mai 2007 et les dispositions de la C.C.T. n°109 doivent être lues de façon combinée.

b) Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise

En ce qui concerne le licenciement reposant sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, doctrine et jurisprudence l'admettent à condition toutefois que l'absence provoque de sérieux problèmes d'organisation. En effet, « Les difficultés ordinaires ne suffisent pas, il faut une réelle perturbation de l'organisation de l'entreprise, distincte des contrariétés auxquelles chacun peut être confronté dans l'exercice de sa profession »¹¹⁹. Il n'est toutefois pas requis que l'employeur subisse pour autant un dommage.

Constituent notamment des indices d'une désorganisation de l'entreprise les difficultés vis-à-vis de la rotation des équipes ; le besoin de trouver un remplaçant spécialement qualifié ;

¹¹⁸ M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 600.

¹¹⁹ S. GILSON et A. ROGER, « État de santé et licenciement abusif », *Le licenciement abusif : notions, évolutions, questions spéciales*, C.-E. Clesse et S. Gilson (éds.), Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2009, p. 198. Aussi, on relèvera les propos du Tribunal du travail du Hainaut selon lequel : « S'il peut se concevoir que par essence, l'absence d'un travailleur n'est pas de nature à faciliter la tâche de son employeur qui doit organiser la répartition des tâches dans l'entreprise (ou faire appel à de l'aide extérieure), il ne faut pas en déduire que tout licenciement d'un travailleur justifié par le fait d'une absence au travail devrait être considéré comme raisonnable. (...) Un employeur normalement prudent et prévoyant ne peut ignorer qu'un travailleur est un être humain susceptible d'être affecté par des maladies ou des accidents qui peuvent rendre temporairement impossible dans son chef l'exécution des prestations de travail. » (A. FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, J. Clesse et H. Mormont (dir.), Liège, Anthémis, 2018, p. 83).

le report de la charge physique voire mentale de travail sur le reste de l'équipe, le changement d'horaire ou encore l'obligation de prêter des heures supplémentaires¹²⁰.

Le juge devra apprécier la désorganisation *in concreto*, l'employeur ne pouvant se cantonner à invoquer de façon générale et abstraite une désorganisation au sein de son entreprise¹²¹. Ainsi, le Tribunal du travail de Liège a déjà pris en compte le grand nombre de travailleurs occupés à temps partiel au sein de l'entreprise lors de l'appréciation de la désorganisation de l'entreprise, estimant dès lors que l'employeur pouvait remédier à la désorganisation sans nécessairement recourir au licenciement¹²².

Quant au caractère de longue durée de l'incapacité, d'aucuns soutiennent que « la longueur de celle-ci pourrait néanmoins faire présumer à elle seule la désorganisation »¹²³. Un autre courant estime toutefois qu'une absence de longue durée sans interruption pourrait être perçue comme engendrant moins de désorganisation qu'une succession d'absences de courtes durées¹²⁴. A cet égard, la manière dont l'incapacité de travail et ses éventuelles prolongations sont annoncées à l'employeur peut être prise en compte. De la sorte, Tribunal du travail d'Anvers a déjà considéré qu'il n'était pas manifestement déraisonnable de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur en incapacité de longue durée qui, mensuellement, prolongeait *in extremis* sa période d'incapacité, empêchant dès lors l'employeur d'envisager une solution structurelle à la désorganisation provoquée¹²⁵.

¹²⁰ C. trav. Liège, 2 novembre 2004, inédit, R.G. n°31.471/2003 cité dans M. DAVAGLE, F. LAMBINET et S. GILSON, « Licencier en raison de l'état de santé du travailleur constitue-t-il un motif manifestement déraisonnable de licenciement ? », *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, S. Gilson et P. Vanhaverbeke (coord.), Limal, Anthemis, 2015, p. 189.

¹²¹ F. SINE, *op. cit.*, p. 279.

¹²² Trib. trav. Liège, div. Dinant, 20 mars 2017, R.G. n°15/1317/A, disponible sur www.terralaboris.be.

¹²³ A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER et S. LACOMBE, *op. cit.*, p. 481.

¹²⁴ A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER et S. LACOMBE, *ibidem*, p. 481. Voy. en ce sens une décision du Tribunal du travail francophone de Bruxelles dans laquelle « le fait que monsieur S. était en incapacité ininterrompue depuis une longue durée [...] est un facteur qui plaide en défaveur de la désorganisation du service. » (Trib. trav. fr. Bruxelles, 16 décembre 2021, *Sem. Soc.*, 2022, n°30).

¹²⁵ Trib. trav. Anvers, div. Tongres, 13 janvier 2016, *Limb. Rechtsl.*, 2016, p. 215. Voy. également T. trav. Anvers (div. Tongres), 6 juillet 2016, R.G. n°15/1143/A cité par A. FRY, *op. cit.*, p. 85, selon lequel : « Vervolgens wijst de arbeidsrechtbank erop dat de "last minute" meldingen van verlenging van arbeidsongeschiktheid (hoewel niet foutief), telkens moeten worden opgevangen, wat de arbeidsorganisatie danig bemoeilijkte. [...] Aangezien de afwezigheden van de werknemer telkens voor korte tijd werden verlengd, kon de werkgever ook niet naar een structurele en blijvende oplossing zoeken. Het komt de arbeidsrechtbank niet toe om zich over de opportuniteit van de ontslagbeslissing uit te spreken ».

c) Conclusion

Il semble bien établi que le licenciement d'un travailleur en incapacité de longue durée puisse être considéré comme régulier au regard de la C.C.T. n°109. Ainsi, lorsque l'employeur fonde le congé sur le motif tiré des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, le licenciement sera admis pour autant que la désorganisation soit importante et que celle-ci soit démontrée *in concreto*.

S'agissant du motif tiré de l'inaptitude, l'incapacité définitive est de nature à démontrer l'inaptitude du travailleur à exercer le travail convenu. A ce propos, l'article 34, §4 de la loi relative aux contrats de travail n'oblige pas l'employeur à envisager le reclassement préalablement au licenciement. Toutefois, comme il a été développé *supra*, le travailleur sera dans ce cas souvent considéré comme handicapé. Dès lors, l'employeur normal et raisonnable ne pourrait licencier un travailleur sans s'assurer du respect des dispositions contenues dans la loi du 10 mai 2007. De la sorte, l'employeur devra particulièrement avoir égard au droit à des aménagements raisonnables et, dès lors, à la réintégration du travailleur handicapé avant d'envisager son licenciement.

A fortiori, lorsqu'un trajet de réintégration est mis en œuvre, l'employeur ne pourrait pas envisager un licenciement fondé sur l'inaptitude du travailleur sans arriver au terme de celui-ci. En effet, à supposer qu'au terme d'un trajet de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le salarié demeure capable d'exécuter un travail adapté voire un autre travail, « l'employeur n'adopte pas un comportement raisonnable quand il ne respecte pas l'obligation qui lui est faite de reclasser le travailleur conformément à la décision du conseiller en prévention-médecin du travail alors qu'un tel reclassement est possible »¹²⁶. De la sorte, l'employeur sera à tout le moins tenu de démontrer qu'il n'est pas possible d'établir un plan de réintégration dans ce cas¹²⁷.

¹²⁶ M. DAVAGLE, F. LAMBINET et S. GILSON, *op. cit.*, p. 199. En ce sens, voy. M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.* p. 412.

¹²⁷ Voy. *supra*.

2) Licenciement d'un travailleur en incapacité de longue durée : un licenciement discriminatoire ?

La loi du 10 mai 2007 consacre un mécanisme à l'aune duquel le licenciement du travailleur en incapacité de travail de longue durée peut également être contrôlé. Il convient dès lors de déterminer dans quelle mesure ces dispositions viennent compléter la C.C.T. n°109. Deux critères protégés méritent une attention particulière : le handicap (a) et l'état de santé (b).

Avant tout, on rappellera que le salarié qui estime son licenciement fondé sur l'un des critères protégés devra rapporter des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. S'il y parvient, l'employeur sera tenu de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination¹²⁸. A cet égard, certains relèvent que le fait d'être licencié pendant une incapacité de longue durée « n'implique pas automatiquement que le travailleur puisse faire état d'une présomption de discrimination »¹²⁹. Par exemple, la chronologie et le déroulement des faits lors desquels le travailleur a été licencié peuvent être de nature à présumer une discrimination¹³⁰.

a) Le critère protégé du handicap

Comme il l'a déjà été rappelé, le droit de la discrimination impose à l'employeur le respect du droit du travailleur à bénéficier d'aménagements raisonnables. Le refus de ceux-ci constitue en tant que tel une forme de discrimination¹³¹. À côté de cela, la mise en place des aménagements raisonnables est également prise en compte lors de l'appréciation d'une différence de traitement – directe ou indirecte – fondée sur le handicap¹³².

¹²⁸ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 28.

¹²⁹ F. SINE, *op. cit.*, p. 275. Pour différents exemples tirés de la jurisprudence, voy. M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 423.

¹³⁰ C. trav. Gand (8^e ch.), 13 mai 2022, *Chron. D.S.*, 2023, n°2, p. 126, note H. Funck. Dans cette affaire, la Cour a reconnu qu'il y avait une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé car le licenciement d'une travailleuse en incapacité de longue durée était intervenu après que cette dernière a remis à son employeur une lettre de son médecin traitant qui contenait des recommandations pour une reprise du travail. De plus, l'employeur avait également « signé une attestation indiquant que la remise des outils de travail s'est faite dans le cadre d'un licenciement pour "maladie" ».

¹³¹ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 14.

¹³² S. REMOUCHAMPS, *op. cit.*, p. 13.

S'agissant d'un licenciement indirectement fondé sur le handicap, il peut être justifié par la démonstration qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place par l'employeur¹³³. Il importe peu à cet égard que le travailleur en ait fait la demande ou non.

Concernant le congé directement fondé sur le handicap, l'employeur devra justifier celui-ci en invoquant des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Celles-ci devront reposer sur un but légitime et être proportionnées à ce dernier¹³⁴. S'il est vrai que le législateur n'impose pas explicitement à l'employeur d'envisager la mise en place d'aménagements raisonnables, « le respect du principe de proportionnalité, inhérent à la notion d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes, l'impose néanmoins »¹³⁵.

De la sorte, face au licenciement d'une personne handicapée, « le tribunal devra presque toujours examiner si l'employeur a épuisé toutes les possibilités d'offrir un autre travail ou un travail adapté à l'employé handicapé »¹³⁶. Ainsi, le droit à des aménagements raisonnables vient compléter les dispositions contenues au sein de la C.C.T. n°109. En effet, une lecture combinée des normes permet de conclure que le licenciement d'un travailleur handicapé ne peut avoir lieu, qu'il soit fondé sur l'inaptitude ou sur l'organisation du travail, qu'à la condition d'avoir eu égard au droit à des aménagements raisonnables. Autrement dit, l'employeur adopte un comportement qui est manifestement déraisonnable lorsqu'il met unilatéralement fin à un contrat d'une personne handicapée sans avoir proposé, ou du moins envisagé des aménagements au poste du travailleur ou un travail adapté.

b) L'état de santé

Quant à l'état de santé¹³⁷, ce critère peut intervenir subsidiairement, lorsque l'incapacité de longue durée n'est pas considérée comme un handicap par le juge. Si le travailleur s'estimant licencié en lien avec son incapacité de travail ne peut se prévaloir d'un droit à des aménagements raisonnables, il n'en demeure pas moins que le licenciement fondé

¹³³ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 9.

¹³⁴ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 8.

¹³⁵ S. REMOUCHAMPS, *op. cit.*, p. 13.

¹³⁶ M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 428 (traduction libre).

¹³⁷ Autrefois, le critère protégé ne consistait qu'en l'état de santé actuel ou futur. En d'autres termes, l'état de santé passé n'était pas sujet, vraisemblablement, à protection. Désormais, depuis une modification législative du 20 juillet 2022, les adjectifs « actuel ou futur » ont été supprimés, de sorte que l'état de santé, tant passé, qu'actuel et futur, est protégé de toute discrimination.

sur l'état de santé ne peut être admis qu'en raison d'un but légitime et que le moyen usité – le licenciement – soit approprié et nécessaire¹³⁸.

La plupart du temps, l'employeur justifie le congé donné par les nécessités fonctionnelles et organisationnelles, l'absence du travailleur causant une désorganisation de son entreprise. La jurisprudence admet un tel but légitime¹³⁹ pour autant que les difficultés soient démontrées *in concreto*¹⁴⁰. À cet égard, certaines juridictions estiment que la longue durée de l'absence complique la justification sur base de la désorganisation. En effet, le Tribunal du travail de Bruxelles relève que « le fait que [le travailleur] était en incapacité ininterrompue depuis une longue durée est un facteur qui plaide en défaveur de la désorganisation du service »¹⁴¹.

Au contraire de la situation de handicap, l'employeur n'est pas tenu de démontrer le respect de l'obligation de reclassement avant de procéder au licenciement. En d'autres termes, la protection est donc moins étendue que celle conférée aux travailleurs handicapés.

Toutefois, un cas particulier nuance ce qui vient d'être dit. Durant le trajet de réintégration, si le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le salarié pourrait être réintégré moyennant certaines adaptations ou un autre travail, le licenciement ne pourrait répondre au critère de nécessité sans que l'employeur n'ait envisagé la réintégration du travailleur¹⁴². Ainsi, s'agissant d'une travailleuse dont l'employeur avait procédé au licenciement à la suite d'un trajet de réintégration après avoir rendu un rapport estimant qu'il était impossible de soumettre un plan de réintégration, le Tribunal du travail du Hainaut a estimé que l'employeur commettait une discrimination s'il ne pouvait démontrer concrètement qu'il lui était impossible de tenir compte des recommandations émises par le conseiller en prévention-médecin du travail¹⁴³.

¹³⁸ Loi du 10 mai 1007 précitée, art. 7 et 9.

¹³⁹ C. trav. Gand, div. Gand, 13 juin 2022, R.G. n°2020/AG/182, disponible sur www.unia.be.

¹⁴⁰ Trib. trav. Anvers, div. Tongres, 13 janvier 2016, inédit, R.G. n°14/2019/A, cité par F. SINE, *op. cit.*, p. 276. À l'inverse, lorsque les motifs invoqués sont imprécis et demeurent généraux, le Tribunal du travail de Gand a déjà estimé que « le renvoi, imprécis, à la situation financière de l'employeur ne permettait pas de conclure à une absence de discrimination. » (Trib. trav. Gand, 25 octobre 2016, disponible sur www.unia.be).

¹⁴¹ Trib. trav. fr. Bruxelles, 16 décembre 2021, *Sem. Soc.*, 2022, n°30. De plus, la juridiction précisa que l'employeur aurait pu recourir à des contrats de remplacement.

¹⁴² M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 412.

¹⁴³ Trib. trav. Hainaut, div. Mons, 19 décembre 2022, R.G. n°20/683/A, disponible sur www.unia.be.

c) Conclusion

En conclusion, l'employeur face à un travailleur handicapé devra veiller à respecter son obligation de mettre en place des aménagements raisonnables, au risque de voir le licenciement être considéré comme discriminatoire et, partant, manifestement déraisonnable¹⁴⁴. Quant aux travailleurs qui ne sont pas reconnus comme handicapés, le critère de l'état de santé offre une protection moins importante : si l'employeur se fonde sur des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, le congé pourrait être considéré comme n'étant pas discriminatoire pour autant qu'il puisse démontrer les nécessités et le caractère insoutenable de la situation *in concreto*.

De façon générale, on voit donc que les deux dispositifs étudiés ci-dessus – la C.C.T. n°109 et la loi du 10 mai 2007 – viennent apporter une protection supplémentaire au travailleur en incapacité de longue durée. Néanmoins, comme il vient d'être dit, cette protection est loin d'être absolue, particulièrement lorsque le travailleur ne peut être considéré comme handicapé.

¹⁴⁴ En pareille hypothèse, le salarié ne peut pas cumuler l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable et celle due sur pied de la loi du 10 mai 2007. Ce faisant, le travailleur obtenant une indemnité sur pied de la loi, ne pourra prétendre à celle due en vertu de la C.C.T. n°109.

IV. CONCLUSION FINALE : DANS QUELLE MESURE LE DROIT DU TRAVAIL BELGE EST-IL ADAPTÉ À LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE LONGUE DURÉE ? QUELLE(S) SOLUTION(S) PRÉCONISER ?

Au fil des années, le concept de réintégration obtient un écho de plus en plus important en droit du travail belge. La récente réforme du trajet de réintégration met en exergue cette volonté d'endiguer le phénomène d'incapacité de longue durée. Néanmoins, le droit du travail belge comporte également quelques lacunes pouvant rapidement affaiblir les mécanismes de réintégration.

S'agissant de la remise au travail des travailleurs en incapacité de longue durée, le trajet de réintégration constitue désormais l'outil principal en vue de favoriser le retour chez l'employeur. A cet égard, la récente réforme a permis de renforcer notamment la sécurité juridique entre les parties durant la procédure et, partant, à favoriser la réintégration du travailleur. En effet, le champ d'application *ratione personae* est désormais clairement délimité. De même, les conséquences d'une absence de réponse aux invitations du conseiller en prévention-médecin du travail sont définies. En outre, la dissociation du trajet de réintégration et de la possibilité de dissoudre le contrat pour force majeure accentue l'idée de réinsertion et n'autorise plus à mener la procédure de réintégration avec un objectif détourné de sa finalité réelle.

Néanmoins, différentes difficultés persistent et peuvent rapidement mettre à mal la réintégration du travailleur. D'abord, la notion d'avantages acquis gagnerait à être précisée par le législateur. En outre, eu égard au caractère volontaire du trajet de réintégration, le travailleur faisant face à un manque de coopération de son employeur durant le trajet se trouve quelque peu démuné de mesures efficaces afin d'inciter l'employeur à lui proposer un autre poste ou un travail adapté.

À côté du trajet de réintégration, les dispositions visant à lutter contre les discriminations fournissent également un cadre propice à la réintégration. Le travailleur en incapacité de longue durée sera souvent considéré comme étant handicapé, de sorte qu'il pourra se prévaloir du droit à des aménagements raisonnables renforçant ses droits durant la phase de réintégration. En effet, il semble désormais clair que le concept d'aménagements raisonnables accroît les droits du travailleur durant le trajet de réintégration, consacrant dès

lors la solution jurisprudentielle et doctrinale proposée en vue de combler l'ancien vide juridique.

En ce qui concerne la fin du contrat de travail d'un travailleur en incapacité de longue durée, plusieurs constats peuvent également être tirés.

D'abord, bien que la création d'une procédure *ad hoc* en vue de dissoudre le contrat pour force majeure, scindée du trajet de réintégration, est au bénéfice de la réinsertion, cette nouvelle procédure inspire à plusieurs réflexions. Particulièrement, le délai d'attente de neuf mois avant l'entame de la procédure paraît particulièrement inadéquat dans certaines situations.

Concernant le licenciement, les dispositions de la C.C.T. n°109 et de la loi du 10 mai 2007 interviennent en vue d'inciter à la réintégration du travailleur avant d'envisager son licenciement. Face au travailleur handicapé, l'employeur devra démontrer qu'il ne pouvait mettre en place des aménagements raisonnables avant de donner le congé. Lorsque le salarié ne peut être qualifié de handicapé, le critère de l'état de santé pourra lui offrir une protection, toutefois moindre : l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail pour autant que le congé donné permette de mettre fin à une désorganisation concrète de l'entreprise. Ce dernier critère pourra toutefois avoir un rôle intéressant lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime possible la réintégration du salarié.

Ce faisant, le droit belge, bien qu'il confère une place importante à la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée, contient toujours quelques difficultés pouvant rapidement miner les chances du travailleur d'être réintégré auprès de son employeur ou, plus largement, sur le marché du travail. Pourrait-on envisager des solutions en vue de favoriser la réintégration ? Un bref regard sur le droit étranger permet de présenter quelques ébauches de solutions.

Aux Pays-Bas, l'employeur est tenu à une réelle obligation de réintégration, alors que le trajet de réintégration en droit belge repose sur une base volontaire¹⁴⁵. Celle-ci est d'ailleurs plus

¹⁴⁵ M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, p. 580.

étendue puisque l'employeur est tenu que d'envisager les possibilités de reclassement du travailleur au sein de toutes les entreprises d'un même groupe. Si cela s'avère impossible, il doit apporter son soutien afin que le travailleur puisse envisager sa réintégration auprès d'un autre employeur, notamment en lui proposant des formations¹⁴⁶. En exportant l'obligation de reclassement au-delà des frontières de l'entreprise, les chances de réinsertion sont accrues.

Là où nous avons soulevé que la notion de travail adapté pouvait causer des difficultés en droit du travail belge, notamment par le manque de balises, le droit néerlandais peut également être une source d'inspiration¹⁴⁷. En effet, ce dernier a pris soin de délimiter les contours du travail adapté en précisant que la proposition de l'employeur devait correspondre « aux forces et aux capacités du travailleur, à moins que l'acceptation ne puisse être exigée pour des raisons physiques, mentales ou sociales »¹⁴⁸.

S'agissant de la dissolution du contrat pour force majeure à la suite d'une incapacité définitive d'exercer le travail convenu, cette possibilité n'existe pas en droit néerlandais. Fondée sur une conception philosophique différente, qu'il ne nous appartient pas de juger, l'incapacité de travail y est vue au sein comme un risque d'exploitation que doit supporter l'employeur. Le licenciement est dès lors la seule voie possible, assorti le cas échéant d'une indemnité compensatoire de préavis. Appliquée au droit du travail belge, cette solution aurait pour principal intérêt d'éviter certaines situations précaires pour le travailleur¹⁴⁹.

En vue d'accroître l'obligation de réintégration du travailleur avant d'envisager son licenciement, une inspiration pourrait être trouvée dans le système d'examen *a priori* des motifs du licenciement au sein du système néerlandais, et plus particulièrement du respect de la procédure de réintégration¹⁵⁰. En effet, le licenciement d'une personne en incapacité de

¹⁴⁶ M. VANHEGEN, *ibidem*, p. 580.

¹⁴⁷ M. VANHEGEN, *ibidem*, p. 558.

¹⁴⁸ Code civil néerlandais, article 658a, §4 (traduction libre). Le système néerlandais impose également à l'employeur de supporter plus longtemps le salaire garanti. Cette conception renforce la motivation de l'employeur à envisager la réintégration de son salarié.

¹⁴⁹ L'on pense notamment à la situation dans laquelle il serait mis fin au contrat de travail par la dissolution pour force majeure de sorte que le travailleur ne perçoive aucune indemnité compensatoire de préavis et que, simultanément, l'ONEm estime que le travailleur doit être sanctionné de sorte à ce qu'il ne puisse, temporairement, bénéficier d'allocations de chômage. Cette difficulté doit être rapprochée de celle que nous avons soulignée au sein de la présente contribution quant à l'incertitude planant sur l'adoption de sanction ou non de la part de l'ONEm.

¹⁵⁰ M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, *op. cit.*, pp. 569-572.

travail de longue durée ne peut avoir lieu qu'après un contrôle opéré par l'UWV¹⁵¹ – ou par les juridictions judiciaires en cas de recours. Le licenciement est donc vu comme une solution ultime, à l'inverse du droit belge. Cette procédure offrirait aux parties une plus grande sécurité juridique, tout en assurant le respect de l'obligation de reclassement avant de mettre fin au contrat du travailleur. Toutefois, cette solution pourrait engendrer le risque que l'employeur opère une sélection fortement axée sur l'état de santé durant le recrutement et, partant, défavoriser *in fine* l'insertion des travailleurs à la santé plus fragile sur le marché du travail¹⁵².

Au fil du temps et des réformes, le droit du travail belge est donc de plus en plus adapté à la réintégration du travailleur. Quant aux difficultés amenuisant les chances de réintégration, une brève incursion dans le système néerlandais laisse à penser que des solutions existent afin de renforcer la réintégration du travailleur en incapacité de longue durée. En guise d'ultime conclusion, si les nouvelles modifications apportées ont permis de mettre fin à certaines difficultés, il n'en demeure pas moins que d'autres persistent, de sorte que le droit belge pourrait être amélioré en vue de favoriser la réintégration du travailleur en incapacité de longue durée.

¹⁵¹ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Il s'agit globalement de l'équivalent de l'ONEm au sein du système belge.

¹⁵² M. VANHEGEN, *De re-integratie...*, op. cit., p. 581.

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Directive (UE) 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

C.civ., art. 5.73 et 5.90.

C.J., art. 1385*bis*.

C. pén. soc., art. 127.

Loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *M.B.*, 18 novembre 2022.

Loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *M.B.*, 30 décembre 2016.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, *M.B.*, 27 août 1994.

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 1965.

Code du bien-être au travail, art. I.4-71/1 à I.4-82.

Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 20 septembre 2022.

Arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 24 novembre 2016.

Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 28 mai 2003.

Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, *M.B.*, 20 mars 2014.

Protocole d'accord du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap relatif au concept

d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *M.B.*, 20 septembre 2007.

Projet de loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *Doc., Ch.*, 2021-2022, n°2875/001.

Projet de loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, exposé des motifs, *Doc., Ch.*, 2016-2017, n°54-2155/1.

Note de politique générale – Emploi du 3 novembre 2015, *Doc., Ch.*, 2015-2016, n°54-1428/3, p. 14.

Jurisprudence

C.J., arrêt *X. c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

C.J. (gde. ch.), arrêt *VL c. Szpital Kliniczny*, 26 janvier 2021, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64.

C.J., arrêt *Conerjero c. Ferroservicios Auxiliares SA et Ministerio Fiscal*, 18 janvier 2018, C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17.

C.J., arrêt *Daouidi c. Bootes Plus SL, Fondon de Garantia Salarial, Ministerio Fiscal*, 1^{er} décembre 2016, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917.

C.J., arrêt *FOA c. KL*, 18 décembre 2014, C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463.

C.J., arrêt *Commission c. Italie*, 4 juillet 2013, C-312/11, ECLI:EU:C:2013:446.

C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk Arbejdsgifverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11 (aff. jointes), ECLI:EU:C:2013:222.

C.J. (gde ch.), arrêt *Chacón Navas*, 11 juillet 2006, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456.

C.E. (10^e ch.), 22 juin 2017, n°238.607, Delaruelle.

Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 118.

Cass., 18 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 223 à 224.

C. trav. Gand (8^e ch.), 13 mai 2022, *Chron. D.S.*, 2023, n°2, p. 126 à 127, note H. Funck.

C. trav. Liège, div. Namur, 18 mars 2021, R.G. n°2020/AN/9, disponible sur www.unia.be.

C. trav. Mons, 28 octobre 2020, R.G. n°2019/AM/311, disponible sur www.terralaboris.be

C. trav. Anvers, div. Hasselt, 18 novembre 2019, R.G. n°2019/AH/65, disponible sur www.unia.be.

C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2018, *Chr. D.S.*, 2018, p. 319 à 322.

C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91 à 93.

C. trav. Bruxelles, 26 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 365 à 366.

C. trav. Bruxelles, 19 décembre 2012, R.G. n°2011/AB/1089, disponible sur www.unia.be.

C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 78 à 79.

Trib. trav. Hainaut, div. Mons, 19 décembre 2022, R.G. n°20/683/A, disponible sur www.unia.be.

Trib. trav. fr. Bruxelles, 16 décembre 2021, *Sem. Soc.*, 2022, n°30.

Trib. trav. Gand, div. Gand, 1^{er} juillet 2020, *T.G.R.-T.W.V.R.*, 2020, n°3, p. 142 à 145.

Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 février 2020, disponible sur www.unia.be

Trib. trav. Anvers, 8 janvier 2019, disponible sur www.unia.be

Trib. trav. Liège, div. Dinant, 20 mars 2017, R.G. n°15/1317/A, disponible sur www.terralaboris.be.

Trib. trav. Gand, 25 octobre 2016, disponible sur www.unia.be

Trib. trav. Hainaut, div. Charleroi, 7 octobre 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 460 à 461.

Trib. trav. Anvers, div. Tongres, 13 janvier 2016, *Limb. Rechtsl.*, 2016, p. 215 à 220.

Doctrine

ANKAERT, E. et GIAGNACOVO, M., « Nieuwe regels inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en medische overmacht », *Ors.*, 2023, n°1, p. 2 à 17.

BAL, R. et RAETS, S., « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel I) », *Oriëntatie*, 2022, n°5, p. 122 à 142.

BAL, R. et RAETS, S., « Vijf jaar re-integratietraject : lessen uit de rechtspraak (deel II) », *Oriëntatie*, 2022, n°6, p. 155 à 176.

BETSCH, N., « Gezondheid, arbeids(on)geschiktheid en onderneming », *Themis Arbeids-en Socialezekerheidsrecht*, F. Hendrickx et D. Simoens (éds.), Brugge, die Keure, 2010, p. 47 à 82.

BOUGEKA, A., « La définition du handicap en droit communautaire », *R.D.S.S.*, 2007, p. 77 à 86.

- BRASSELE, A.-F., CARLIER, E. et LACOMBE, S., *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 477 à 486.
- CACCAMISI, D., « Le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail : un aperçu de la réforme et de ses conséquences sur la force majeure médicale », *Ors.*, 2018, n°1, p. 2 à 27.
- CLESSE, J. et KEFER, F., *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018.
- D'ESPALLIER, A., *Redelijke aanpassingen evenredigheid en de rol van de rechter*, Bruges, Die Keure, 2016.
- DAVAGLE, M., obs. sous C. trav. Mons, 20 octobre 2017, *Chr. D.S.*, 2018, p. 317 à 318.
- DAVAGLE, M., *Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, Liège, Wolters Kluwer, 2021.
- DAVAGLE, M., LAMBINET, F. et GILSON, S., « Licenciement en raison de l'état de santé du travailleur constitue-t-il un motif manifestement déraisonnable de licenciement ? », *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, S. Gilson et P. Vanhaverbeke (coord.), Limal, Anthemis, 2015, p. 165 à 209.
- DE GREEF, V. et DEROUBAIX, H., *Évaluation de l'impact de la nouvelle réglementation sur la réintégration au travail. Volet juridique*, Université Libre de Bruxelles, 2020, disponible sur www.emploi.belgique.be.
- DE GREEF, V. et DEROUBAIX, H., « La réforme des travailleurs en incapacité de travail sous Michel Ier : *fiat lux* [que la lumière soit] ? », *R.B.B.S.*, 2018, n°3, p. 357 à 407.
- DE GREEF, V., « Reprise progressive du travail et handicap : seul le juge jette des ponts entre le droit de la non-discrimination et le droit du travail. Commentaire d'Arbh. Brussel, 20 février 2018 », *Chr. D.S.*, 2021, p. 325 à 327.
- FRY, A., « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, J. Clesse et H. Mormont (dir.), Liège, Anthemis, 2018, p. 7 à 119.
- FUNCK, H., « Licenciement en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l'état de santé actuel ou futur ? », *Chr. D.S.*, 2022, p. 3 à 10.
- GAILLIET, G., « Chapitre 5 – Chômage volontaire », *Chômage*, M. Simon, 1^{ère} éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p. 209 à 262.
- GILSON, S. et ROGER, A., « État de santé et licenciement abusif », *Le licenciement abusif : notions, évolutions, questions spéciales*, C.-E. Clesse et S. Gilson (éds.), Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2009, p. 175 à 252.

JANVIER, R. ET DE WILDE, I., «Re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden in overheidsdienst. Een hindernissenparcours van formaat », *T.S.R.*, 2018, p. 663 à 689.

LAMBINET, F. et GILSON, S., « Un premier bilan du trajet de réintégration », *B.J.S.*, 2020, n°647, p. 7 à 10.

LAMBINET, F., « Le (nouveau) sort des travailleurs inaptes : que cache le trajet de réintégration ? Entre processus volontaire de remise au travail et exclusion forcée », *La réforme du droit du travail : Commentaires des nouveautés*, M. Verwilghen (dir.), Limal, Anthémis, 2017, p. 23 à 65.

MORTIER, A., « Vers une (ré)activation des personnes en incapacité de travail ? », *Actualités et innovations en droit social*, J. Clesse et H. Mormont (dir.), Liège, Anthémis, 2018, p. 119 à 183.

MORTIER, A., « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travail (Deuxième partie) », *J.T.T.*, 2017, p. 49 à 59.

MORTIER, A., « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Première partie) », *J.T.T.*, 2017, p. 33 à 42.

MORTIER, A., « La réforme tendant à faciliter la réintégration des travailleurs en incapacité de travail », *Rev. Dr. ULiège*, 2017, n° 2, p. 357 à 378.

NAUD, C., « Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne », *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, D. Castiaux (coord.), Limal, Anthémis, 2022, p. 179 à 207.

REMOUCHAMPS, S., *Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration*, disponible sur www.terralaboris.be.

RINGELHEIM, J., « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 309 à 319.

SINE, F., « Peut-on licencier un travailleur en incapacité de longue durée ? », *La loi du 3 juillet 1978. 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, Claeys & Engels, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 271 à 280.

VAN DROOGHENBROECK, J., « La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, L. Dear et E. Plaschaert (coord.), Bruxelles, Larcier, 2018, p. 291 à 297.

VANHEGEN, M., « Arbeidsongeschiktheid », *Arbeidsrecht*, F. Hendrickx et C. Engels, vol. 2, 4^e éd., Bruges, Die Keure, 2022, p. 367 à 450.

VANHEGEN, M., *De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers op de arbeidsmarkt*, Brugge, Die Keure, 2021.

VANHEGEN, M., « Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsrecht : een conceptuele benadering », *R.D.S.*, 2020, p. 215 à 268.

VANNES, V. « La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé », *Ors.*, 2019, n°10, p. 2 à 27.

VANNES, V. et DEAR, L., « La fin d'une discrimination. Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit », *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, S. Gilson et P. Vanhaverbeke (coord.), Limal, Anthémis, 2015, p. 127 à 164.

Divers

Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants relatif aux malades de longue durée et aux mesures de réintégration sur le marché du travail, disponible sur www.ccrek.be, 1^{er} décembre 2021.

INAMI, *Facteurs explicatifs de l'augmentation de l'augmentation du nombre d'invalides – Régime général et régime des indépendants. Période 2007-2016*, 2018, disponible sur www.inami.fgov.be, consulté le 29 avril 2023.

DE BROUWER, C., « Un trajet de réintégration ou d'exclusion ? », disponible sur www.lalibre.be, 14 décembre 2016.