

Commission des Affaires sociales du Mardi 11 février 2014 Matin

13 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "l'incapacité définitive pour une seule entreprise" (n° 22006)

13.01 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Madame la ministre, un syndicat d'indépendants évoquait dans un récent article la possibilité pour un salarié d'être déclaré inapte à travailler pour raison médicale chez un employeur et pas ailleurs.

Au départ d'une situation particulière, une conseillère juridique de ce syndicat reconnaissait que ce phénomène n'était pas isolé: "Ce genre de certificat peut être délivré dans des cas où les personnes rencontrent des difficultés relationnelles avec l'employeur ou avec d'autres membres du personnel. La philosophie derrière est que le médecin ne veut pas fermer les autres portes du marché du travail au travailleur".

Néanmoins, on peut légitimement se poser la question quant au respect des dispositions prévues dans l'arrêté royal de 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. L'article 55 stipule les mesures à prendre avant toute décision: "Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention/médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur (...).

Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités."

Ne craignez-vous pas que des certificats d'inaptitude de ce genre soient délivrés de manière quelque peu légère sous le prétexte de "détresse morale" pour échapper aux responsabilités contractuelles qui lient employeur et employé? Comment votre département s'assure-t-il que les dispositions prévues à l'article 55 sont bien respectées sur le terrain? Une fois que l'avis est remis par le médecin du travail, l'employeur n'aurait pas la possibilité d'introduire un recours, seul l'employé aurait ce droit de recours de sept jours quand un certificat pour incapacité définitive est délivré. Confirmez-vous cette information? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous dire sous quel motif l'employeur n'a pas ce droit de recours?

13.02 **Monica De Coninck**, ministre: Madame Warzée, comme mes prédécesseurs, je suis consciente du problème que vous évoquez. Ainsi, un nouvel article 34 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 a été inséré par la loi du 27 avril 2007.

Cet article devait entrer en vigueur à la date prévue par le Roi en même temps que l'arrêté royal d'exécution. Il devait rendre la rupture du contrat de travail plus difficile, notamment dans les circonstances que vous soulignez. À défaut d'accord entre les partenaires sociaux, cette disposition n'a jamais vu le jour.

Avant de proposer des solutions alternatives telles celles que mentionnez, j'ai préféré faire changer fondamentalement l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de santé, permettant ainsi d'envisager à l'avenir des solutions pour la situation dans le cas d'espèce. Les modifications de l'arrêté royal du 28 mai 2003 seront soumises prochainement à la signature du Roi.

Lorsque le travailleur est déclaré définitivement inapte à poursuivre le travail convenu, il a le droit de demander une procédure de reclassement. En cas de divergence, les médecins inspecteurs de mon département sont compétents.

En outre, en cas de chômage, un médecin de l'ONEM peut toujours examiner les raisons d'inaptitude invoquées et conclure que le travailleur est bien apte au travail.

Enfin, l'employeur n'est pas au courant du bien-fondé des raisons de l'inaptitude invoquée et ne peut pas être au courant en raison du secret médical, de sorte qu'aucun recours n'est possible contre la décision du conseiller en prévention ou du médecin du travail. Des garanties supplémentaires pourraient être trouvées en prévoyant l'intervention d'autres médecins. C'était notamment le cas dans l'article 34 mentionné ci-dessus.

13.03 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Madame la ministre, je vous remercie. Je constate que ce sujet vous a interpellée puisque vous avez fait des propositions. J'entends qu'il n'y avait pas d'accord entre les partenaires sociaux, il n'est dès lors pas facile d'avancer.

Vous avez fait la proposition qu'un deuxième médecin se penche sur le cas en question. Le secret médical est tout à fait légitime et doit être maintenu mais il s'agit d'un recours pour l'employeur qui n'est pas d'accord avec la décision prise.

L'incident est clos.