

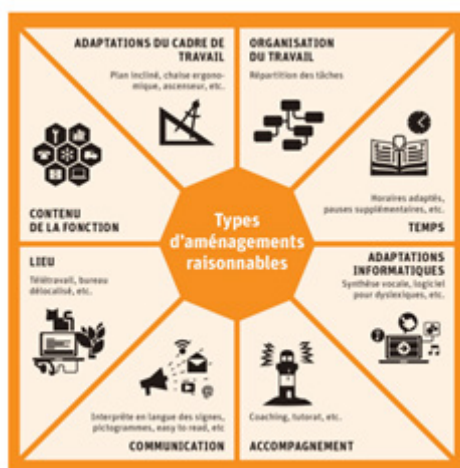


## D'Autres Repères

### Incapacité de travail et réintégration dans les entreprises. Utiliser les aménagements raisonnables comme levier ?

Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi publié en mars 2024 met en évidence une série de points expliquant la croissance importante des cas de maladies de longue durée. Un passage des recommandations du rapport « *Le Conseil estime qu'il importe d'éviter toute discrimination à l'embauche sur la base de l'état de santé ou du handicap. Plus d'inclusion n'est pas seulement souhaitable d'un point de vue sociétal, cela contribue également à un marché du travail plus performant. Dans la mesure du possible, il faut compléter à cette fin la description des offres d'emploi en apportant des informations telles que l'accessibilité du bâtiment/poste de travail, les aptitudes requises aux tâches essentielles ou la possibilité de solliciter des aménagements raisonnables au processus de sélection* » a servi de base de réflexion au présent article qui porte sur la notion des aménagements raisonnables en tant que levier pour favoriser la réintégration dans les entreprises.

#### La notion des aménagements raisonnables



Ce sont l'article 22 ter de la Constitution et l'article 27 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées<sup>2</sup>, de même que la législation visant à combattre certaines formes de discrimination qui prévoient que les personnes en situation de handicap ont le droit à des aménagements raisonnables, y compris au travail. L'objectif de ces aménagements raisonnables est de permettre aux personnes handicapées<sup>3</sup> d'accéder à l'emploi, d'y participer ou d'y progresser, de permettre aux employés handicapés

d'obtenir les mêmes résultats et d'avoir les mêmes chances que les employés non handicapés, en faisant les choses un peu différemment. Selon les besoins de la personne, les aménagements raisonnables peuvent être de type :

- Matériel (adaptation des épreuves de sélection, du poste de travail, aménagement du bâtiment...);
- Immatériel (accompagnement, coaching, adaptation du règlement de travail...);
- Organisationnel (réorganisation des tâches, horaire adapté, télétravail, temps partiel...).

Date: 18/07/2024

Auteurs

Heinz Evertz

Organisation

Form'action André Renard

Un aménagement raisonnable est par conséquent une modification du rôle ou de l'environnement de travail nécessaire pour permettre à un travailleur handicapé d'effectuer son travail.

*« Il ne s'agit pas de donner un avantage ou une faveur à la personne concernée, mais bien de compenser les désavantages liés à sa situation de handicap pour lui permettre de participer à la vie professionnelle de la manière la plus autonome possible et sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. »*

Le droit à l'aménagement raisonnable s'étend à toutes les activités liées au travail couvertes par la législation européenne, depuis le processus de candidature jusqu'à la cessation d'emploi. Mais, la notion va bien au-delà de la définition du handicap et s'étend également aux salariés qui peuvent développer des handicaps, à la suite d'un accident ou d'une maladie. Ces salariés peuvent aussi avoir besoin d'adaptations sur le lieu de travail qui n'étaient pas nécessaires auparavant.

Les entreprises doivent prendre des mesures proactives<sup>4</sup> pour identifier et supprimer toutes les barrières qui peuvent exister dans les pratiques ou dans l'environnement physique de travail, afin d'offrir l'égalité d'accès et de chances aux personnes handicapées.

La législation belge en vigueur prévoit qu'il faut évaluer le caractère raisonnable des aménagements au cas par cas, sur base de certains critères dont voici les plus importants :

- Le coût.
- L'existence d'interventions ou de mesures réduisant la charge financière de l'employeur.
- L'impact sur l'organisation
- La fréquence et la durée prévue : un aménagement coûteux, mais utilisé souvent ou pour une longue durée sera plus vite considéré comme raisonnable.
- L'impact de l'aménagement sur l'environnement et les autres travailleurs
- L'absence ou non d'alternatives.
- La négligence des normes évidentes ou légalement obligatoires

Nous avons volontairement omis d'expliquer en détail les critères. À cette fin nous renvoyons vers l'excellente brochure « Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi » réalisée par l'UNIA<sup>5</sup> en 2024<sup>6</sup>.

La législation ne met pas en place des procédures en matière d'aménagements raisonnables, à l'exception du trajet de réintégration formel que nous allons développer plus loin. L'initiative peut venir du travailleur lui-même ou de l'employeur qui constate que le travailleur rencontre des difficultés à accomplir certaines tâches. Les aménagements raisonnables peuvent aussi être proposés par le médecin traitant ou le conseiller en prévention-médecin du travail.

Le code du bien-être au travail (art. I.4-79) prévoit qu'il faut une politique collective de réintégration dans les entreprises, qui devra être évaluée régulièrement et si nécessaire adaptée. Cette démarche peut également conduire à des constats nécessitant des mesures dans d'autres domaines du bien-être, tels que les risques psychosociaux, la sécurité au travail ou l'ergonomie.

Les CPPT ou, à défaut de CPPT, les délégations syndicales sont concernés par la question de la réintégration des travailleurs qui reviennent dans l'entreprise après une maladie de longue durée. C'est dans ce contexte particulier que les dispositions en matière d'aménagement raisonnable prennent toute leur importance dans les entreprises.

*Le droit à l'aménagement raisonnable s'étend à toutes les activités liées au travail couvertes par la législation européenne, depuis le processus de candidature jusqu'à la cessation d'emploi.*

À la suite d'un accident ou une absence de longue durée pour cause de maladie, les travailleurs sont parfois limités de manière permanente dans l'exercice de leurs fonctions. Pour ces travailleurs, des aménagements raisonnables, temporaires ou non, sont nécessaires pour rendre possible la réintégration sur le lieu de travail.

Prenons deux cas à titre d'exemple des personnes qui veulent revenir au travail après une longue absence :

- *Ramon se rétablit d'un cancer et voudrait recommencer à travailler. Il souhaite travailler moins qu'avant afin de ne pas compromettre sa guérison. Après un entretien avec son employeur, il décide de reprendre le travail à mi-temps en gardant ses indemnités de maladie pour l'autre mi-temps<sup>7</sup>.*
- *Béatrice a été absente pendant un an pour cause de burn-out. Elle a convenu avec son employeur de reprendre des demi-journées de travail au service communication de son entreprise au cours des prochains mois, avec la possibilité de faire du télétravail<sup>8</sup>.*

Une demande d'aménagements raisonnables après une absence pour maladie peut aussi se faire dans le cadre d'un trajet de réintégration formel assorti de délais, de procédures et de garanties. Le trajet formel de réintégration peut être demandé par le travailleur ou l'employeur après une période de maladie, mais c'est le conseiller en prévention-médecin du travail qui initie le trajet de réintégration et mène une enquête sur les capacités du travailleur et les aménagements nécessaires pour sa réintégration.

Lors de l'évaluation de réintégration, c'est le conseiller en prévention-médecin du travail qui décide si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu et quelles sont les adaptations nécessaires à la réintégration sur le lieu de travail (travail adapté ou parfois reclassement dans une autre fonction).

Ensuite, il revient à l'employeur d'examiner sérieusement les possibilités d'aménagements raisonnables. Si l'employeur estime qu'un plan de réintégration est impossible, il doit justifier pourquoi les aménagements demandés ne sont pas raisonnables à ces yeux.

Pour illustrer ces propos, prenons un autre cas de figure :

- *Ayse souffre de grave urticaire aux mains en raison de l'utilisation de détergents biocides dans le cadre de son travail de nettoyage. Son allergie ne lui permet plus de travailler dans des locaux qui nécessitent d'être désinfectés à l'aide de ces produits.*

*Son employeur ne veut pas la croire et continue à lui demander de nettoyer dans de tels espaces. Contrainte de rester en congé de maladie, elle demande à bénéficier d'un trajet de réintégration. Le médecin du travail estime qu'elle est définitivement inapte à effectuer le travail convenu et ordonne qu'un autre travail ou un travail dans un environnement différent lui soit fourni.*

*L'employeur se conforme à cet avis et lui permet d'entamer une formation d'assistante administrative<sup>9</sup>.*

Dans ce contexte, il est particulièrement intéressant d'aborder la question de la force majeure médicale. Pour des personnes en maladie pendant une longue période, l'employeur (ou le travailleur) peut mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Il revient alors au conseiller en prévention-médecin du travail d'établir qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et qu'aucun aménagement raisonnable n'est possible.

*Une demande d'aménagements raisonnables après une absence pour maladie peut aussi se faire dans le cadre d'un trajet de réintégration formel assorti de délais, de procédures et de garanties.*

L'employeur ou le travailleur lui-même ne peut engager la procédure de force majeure médicale qu'après 9 mois d'absence et à condition qu'aucune procédure formelle de réintégration ne soit en cours. Cette procédure donne au travailleur la possibilité de demander explicitement des aménagements raisonnables, à travers une procédure formelle de réintégration ou également de manière informelle.

C'est à l'employeur de prouver que les aménagements demandés ne sont pas raisonnables. Dans les cas où un employeur souhaiterait licencier un employé pour des raisons qui découlent (in)directement de sa situation de handicap (par exemple, perturbation du service en raison de l'absence, réduction de la productivité, problèmes sociaux...), il doit toujours rechercher auparavant des aménagements raisonnables possibles pour le travailleur. En effet, un employeur qui refuse de mettre en place des aménagements raisonnables et qui licencie ultérieurement un employé en situation de handicap risque de commettre une discrimination.

Un autre exemple pour illustrer ces propos :

▪ *À la suite d'une maladie, la vue de Rudy a fortement baissé. Son employeur a cherché activement des aides techniques qui lui permettraient de continuer à exercer son métier de contrôleur aérien. Malheureusement, aucune adaptation n'a été trouvée. L'employeur a également cherché à savoir si Rudy pouvait exercer un autre emploi dans l'entreprise moyennant une formation, mais ce n'était pas possible. L'employeur a donc pris des mesures pour mettre fin au contrat de Rudy pour cause de force majeure médicale en en motivant explicitement les raisons<sup>10</sup>.*

Les trois cas de figure présentés démontrent que faire référence à la législation « aménagements raisonnables » permet de réintégrer des malades de longue durée ou du moins de commencer une réflexion sur le sujet au sein des entreprises. Mais, gardons pied sur terre ! Même si la réintégration a été réalisée en entreprise dans certains cas, l'idée d'une réintégration n'a même pas été effleurée et la seule issue a été de recourir à la *force majeure médicale dans la majorité des cas*<sup>11</sup>.

Les chiffres du Conseil supérieur de l'emploi<sup>12</sup> permettent cependant de nuancer ce propos et montrent que la réinsertion professionnelle auprès de l'employeur repose souvent sur des visites informelles et que les trajets de réintégration ne représentent qu'une faible part. Ce qui peut s'expliquer par le fait que les trajets de réintégration impliquent une procédure plus longue et plus formelle. Les travailleurs et les médecins du travail privilégient dès lors la procédure informelle. L'employeur de son côté a le droit d'entamer un trajet de réintégration, mais les nouveaux trajets comportent pour ce dernier des obligations légèrement plus strictes en ce sens qu'ils le contraignent à se justifier s'il s'oppose à une proposition de reprise du travail émanant du médecin du travail. Il a donc intérêt à mettre en place une politique de réintégration collective (Code Bien-être art. I.4-79) et à prendre des dispositions pour garder un contact avec les salariés absents et adapter la culture d'entreprise pour que la reprise du travail et les ajustements puissent être abordés plus rapidement<sup>13</sup>. C'est dans ce contexte-là que les représentants des travailleurs ont un rôle important à jouer dans les entreprises. Pour favoriser la réintégration des malades de longue durée, mais aussi pour améliorer les conditions de travail pour tout le monde en entreprise. Les aménagements raisonnables peuvent être une piste intéressante à suivre pour le faire.

## Notes

1. Incapacité de travail et réintégration des salariés sur le marché de l'emploi. Conseil supérieur de l'emploi, mars 2024.
2. La Convention relative aux droits des personnes handicapées a été adoptée par les Nations unies le 13 décembre 2006
3. La Convention de l'ONU part d'une notion élargie du handicap : le handicap moteur, les maladies chroniques ou invalidantes, le handicap visuel, le handicap auditif, le handicap intellectuel, le polyhandicap, les troubles psychiques, les troubles du spectre autistiques, les troubles de l'apprentissage.
4. Prendre des initiatives pour prévenir ou résoudre des problèmes avant qu'ils ne surviennent.
5. Unia, l'ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique
6. [https://www.unia.be/files/Webpublicatie\\_Les\\_am%C3%A9nagements\\_raisonables\\_dans\\_lemploi\\_-\\_travailler\\_avec\\_un\\_handicap.pdf](https://www.unia.be/files/Webpublicatie_Les_am%C3%A9nagements_raisonables_dans_lemploi_-_travailler_avec_un_handicap.pdf)
7. Brochure Unia
8. Brochure Unia
9. Brochure Unia
10. Brochure UNIA
11. Les trajets de réintégration ont été réformés en 2022 et il existe désormais une procédure distincte de licenciement pour cause de force majeure médicale qui ne peut être engagée qu'après neuf mois d'absence au moins et qui ne dépend plus de l'issue d'un éventuel trajet de réintégration.
12. Incapacité de travail et réintégration des salariés sur le marché de l'emploi. Conseil supérieur de l'emploi, mars 2024
13. Incapacité de travail et réintégration des salariés sur le marché de l'emploi. Conseil supérieur de l'emploi, mars 2024.

La FAR est une ASBL liégeoise composée d'une équipe pluridisciplinaire qui propose des conseils et de l'expertise en droit social, bien-être au travail, économie de l'entreprise et en communication.

La FAR est reconnue par la Fédération Wallonie -Bruxelles en qualité d'organisme d'éducation permanente.

Dans ce cadre, elle propose des formations et des publications.

Place Saint Paul 9-II  
4000 Liège  
04/221 96 40  
secretariat@far.be  
www.dautresperes.be

Responsable  
des publications:  
Marie Greffe  
04/221 96 24  
mgrefe@far.be



Culture.be