

## L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

### À savoir



Le patient demande un rendez-vous avec le médecin du travail. Ce n'est pas une consultation. Ce rendez-vous se déroule dans le cadre d'une *visite de pré-reprise* (c.-à-d. une visite lors d'une incapacité de travail (IT) avant la reprise du travail) ou d'une consultation spontanée.

L'employeur ne doit pas nécessairement être prévenu de ce contact. Il le sera par le médecin du travail, à la remise de ses conclusions.

Le rendez-vous peut être pris par le travailleur lui-même ou par le médecin généraliste.

### Rôle du patient

Le travailleur prend rendez-vous avec le médecin du travail.

Il donne son accord pour que ce dernier prenne contact avec son médecin généraliste et se concerte avec lui.

Il remet au médecin du travail tous les rapports et documents nécessaires.

### Rôle du médecin généraliste

Le médecin généraliste prend rendez-vous pour le patient avec le médecin du travail.

Il établit pour le patient un rapport qui atteste que celui-ci doit disposer d'un poste de travail « allégé ou adapté », pour des raisons médicales.

Ce rapport s'adresse au médecin du travail et :

- **doit spécifier** s'il s'agit d'un travail adapté à *durée déterminée ou indéterminée* (en cas de nécessité absolue, et après concertation téléphonique avec le médecin du travail, si possible - accord du patient nécessaire pour ce contact) ;
- **doit décrire** aussi précisément que possible *tant les possibilités que les limitations* du patient ;
- **ne doit comporter** que les éléments en lien avec la situation professionnelle du travailleur.

Le médecin généraliste met en garde le patient d'un **risque de rupture du contrat pour force majeure médicale** si les aménagements ne sont pas possibles (cf. infra. Voir également la fiche 8, Le C4 pour force majeure médicale).

### Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail **reçoit le patient en visite de pré-reprise** dans les 10 jours de la demande de visite de pré-reprise.

Depuis le 09/01/2017, en cas de certificat d'incapacité définitive pour le poste de travail, il examine le travailleur dans l'optique d'un projet de ré intégration (voir fiche 7, Le plan de ré intégration).

Il connaît le lieu de travail et peut savoir si un travail adapté est possible.



Il réévalue si nécessaire les conditions de travail en réalisant une analyse du poste de travail. Il **détermine quelles adaptations** de ce dernier sont nécessaires. Il **juge si un aménagement est raisonnable** selon les critères de :

- capacité financière, possibilités organisationnelles et taille de l'entreprise ;
- coût financier de l'aménagement ;
- effets directs et indirects ;
- description de fonction et période d'amortissement de l'aménagement
- aménagements en rapport avec la profession.

Le médecin du travail **communique ses suggestions et recommandations dans les meilleurs délais à l'employeur**, de telle sorte que lorsque le patient reprend le travail, les adaptations soient en place.

### Rôle du médecin-conseil de la mutualité

Le médecin-conseil de la mutuelle intervient dans le cadre du trajet de ré intégration (voir fiche 7, Le plan de ré intégration).

Si le médecin du travail conclut qu'aucun travail différent ou adapté ne peut être proposé au travailleur, le médecin-conseil reçoit également un exemplaire de cet avis.

### Rôle de l'employeur

L'employeur est **presque toujours libre de refuser** les aménagements du poste de travail, **sauf dans quatre cas** :

- protection de la maternité ;
- poste de sécurité, poste de vigilance, ou exposition aux rayonnements ionisants ;
- si la capacité réduite est considérée comme un handicap, le travailleur peut demander à son employeur d'apporter des aménagements *raisonnables* (cf. supra)
- lors d'une procédure de *ré intégration* (voir fiche 7, Le plan de ré intégration).

Si l'employeur **juge que les adaptations sont impossibles**, il peut **mettre fin au contrat** de travail en raison d'une **force majeure médicale** (voir fiche 8, Le C4 pour force majeure médicale).

Cette décision implique une **rupture de contrat sans délai de préavis ni indemnités**. Le travailleur garde ses droits aux indemnités de chômage.

### Autres intervenants (syndicat, expert, ...)

Délégation syndicale et ressources humaines peuvent conseiller sur les possibilités d'aménagement du poste de travail.

## DES RISQUES A GARDER A L'ESPRIT



ATTENTION ! Si les limitations du travailleur sont trop nombreuses, il y a un risque que la force majeure médicale soit invoquée. Ce qui se traduit par une rupture de contrat sans délai de préavis ni indemnités. Le travailleur conserve ses droits aux indemnités de chômage.

C'est un risque que le médecin généraliste doit discuter avec lui.

## Adresses/sites utiles

- Une publication consacrée à familiariser les médecins traitants avec la médecine du travail, commanditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale : <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=43571>
- La définition d'un aménagement raisonnable dans la loi anti discrimination 10/05/2007 art 4, 12 : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table_name=loi)

*Fiche élaborée en juillet 2017*