

# Retour au travail après une longue absence : à quelles conditions ?

L'employeur peut-il refuser qu'un travailleur reprenne une activité à mi-temps après une longue incapacité de travail ? Quelques éléments de réponse au travers d'un cas réel.

Thierry Duquesne et Amaury Mechelynck

**L**e retour d'un travailleur après une incapacité de longue durée est souvent une situation particulièrement complexe à gérer pour une entreprise. Ainsi, l'employeur doit veiller à réagir adéquatement lorsqu'un travailleur lui demande de revenir travailler dans le cadre d'un horaire de travail adapté après une longue absence pour maladie. Dans ce cas, se posera la question de savoir dans quelle mesure l'employeur peut refuser cet horaire aménagé sans méconnaître la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. En effet, cette loi interdit toute discrimination sur la base d'une liste de critères, parmi lesquels le handicap et l'état de santé.



Thierry Duquesne et Amaury Mechelynck.

C'est précisément cette question que le Tribunal du Travail de Bruxelles a été appelé à trancher (jugement du 16 septembre 2016). Dans l'affaire soumise au Tribunal, une travailleuse affectée à l'encodage souffrait d'une tendinite au poignet. Après une longue absence pour maladie, celle-ci a sollicité son retour au travail dans le cadre d'un mi-temps médical. Cette demande fut refusée par l'employeur.

La travailleuse a porté l'affaire devant le Tribunal du Travail de Bruxelles. Elle s'appuyait sur les dispositions légales qui obligent tout employeur à réaliser des aménagements raisonnables, de façon à ce que les travailleurs souffrant d'un handicap puissent poursuivre leurs prestations au sein de l'entreprise. La loi précise que le refus de mettre en place de tels aménagements s'assimile à un acte de discrimination en raison du handicap. En tant que tel, ce refus peut être sanctionné par le paiement au travailleur d'une indemnité égale à six mois de rémunération au minimum.

La travailleuse estimait que sa tendinite devait être considérée comme un handicap et que l'employeur était donc tenu de faire droit à sa demande visant à bénéficier d'un horaire de travail aménagé.

## « Limitation durable »

Le Tribunal n'a pas suivi cet argument et a considéré que la tendinite de la travailleuse ne constituait pas un handicap. Il n'est question de handicap que lorsque le travailleur est atteint de problèmes de santé qui limitent durablement ses capacités professionnelles. Or – constate le Tribunal – rien n'indiquait que la tendinite présentait un caractère durable. En effet, les certificats médicaux déposés par la travailleuse ne couvraient jamais une période supérieure à deux semaines et, après le refus du mi-temps médical demandé, elle avait repris ses prestations à temps plein. Depuis sa reprise, elle ne s'était plus plainte de problèmes médicaux.

Le Tribunal rappelle qu'en dehors de l'hypothèse d'un handicap, l'employeur est en droit de refuser que le contrat de travail à temps plein soit presté « à moitié ». Le refus de l'employeur d'accorder un mi-temps médical n'était donc pas discriminatoire.

Ce jugement illustre bien le fait qu'en principe, l'employeur est libre d'apprécier s'il accepte ou non une demande de mi-temps médical. Néanmoins, lorsqu'il prend cette décision, l'employeur doit veiller à vérifier s'il dispose d'éléments qui indiquent que le problème de santé dont souffre le travailleur risque de réduire ses capacités professionnelles de façon durable. Si tel est le cas, refuser le mi-temps médical risque d'être considéré comme un acte de discrimination à l'égard du travailleur. ●

## Épilogue : pour aller plus loin

Juste après avoir refusé le mi-temps médical demandé par la travailleuse, l'employeur l'a licenciée en invoquant une évaluation négative réalisée oralement peu après son retour au travail. Un employeur peut-il se baser sur une seule évaluation négative pour licencier un travailleur malade ?

Il s'agit d'une des nombreuses questions qui seront abordées au cours du séminaire organisé par BECI le 24 avril, en collaboration avec le cabinet NautaDutilh, qui traitera de l'influence de l'incapacité de travail sur l'exécution et la rupture du contrat de travail sous divers aspects.

**Où ?** BECI, avenue Louise 500, 1050 Bruxelles

**Quand ?** Le 24 avril 2017 de 14 à 17 h.

**Info et inscriptions :** [www.beci.be](http://www.beci.be) ; [trainings@beci.be](mailto:trainings@beci.be)