

# ETA & DUMPING SOCIAL CONSTATS ET EXIGENCES

Rencontre politique – 15/10/2015 – Beez

## Introduction

L'évolution du travail, tant dans sa production que dans son organisation, place les travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) dans des conditions précaires. Cette précarité se traduit aussi bien dans les conditions de rémunération, les conditions de travail et des statuts mal reconnus dans les faits.

Ce contexte amène les délégués du secteur à se positionner sur ces problèmes liés directement au dumping social. En effet, les travailleurs sont mis en concurrence notamment, lorsqu'au travers de la sous-traitance (contrats d'entreprise), des entreprises « ordinaires » emploient des travailleurs d'ETA.

Durant 5 journées, les délégués se sont rencontrés pour faire le point sur ces questions. Journée d'étude, intervenants extérieurs sur différentes thématiques en lien avec le sujet, groupes de travail ont été les éléments qui ont constitué la méthodologie mise en œuvre pour élaborer le positionnement dont il est question ci-dessus.

Il est à noter que la démarche a associé des délégués d'entreprises « utilisatrices » (utilisant des travailleurs ETA).

Ce document représente donc l'aboutissement de cette démarche. Il fait état des exigences émises par les délégués pour contrer la précarisation des travailleurs handicapés et mettre un frein à une forme de dumping qui touche l'ensemble des travailleurs.

Le CEPAG remercie l'ensemble des délégués qui ont participé à la journée d'étude et aux journées de formation et ont ainsi contribué à l'élaboration des lignes de force du secteur.

*Nous, travailleurs d'ETA et travailleurs des secteurs employant des travailleurs d'ETA :*

## **Missions de l'ETA**

- Estimons que les ETA doivent reprendre conscience de leur mission première. C'est-à-dire créer de l'emploi adapté pour des personnes handicapées.

Les ETA doivent assurer aux personnes handicapées :

- une valorisation de leurs compétences ;
- une formation continue adaptée au handicap ;
- une adaptation des postes de travail ;
- un processus d'évolution susceptible de permettre la promotion du travailleur au sein de l'ETA ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail.

Dans cette perspective, tout doit être tenté pour faire en sorte que, dans toute la mesure du possible, le travail effectué actuellement par les travailleurs des ETA en entreprise ordinaire, soit rapatrié en ETA.

- La formation continue des travailleurs doit être renforcée<sup>1</sup>.
- La réalisation de ces missions exige une meilleure qualification pour la fonction de moniteur.

Par ailleurs, nous demandons que le moniteur dispose des informations utiles à l'exercice de ses fonctions concernant les travailleurs qu'il a sous sa charge (et uniquement de celles-ci) afin de garantir une réelle adaptation du poste de travail.

- Nous demandons un renforcement du rôle de la médecine du travail dans le but :
  - D'établir un document précis pour que le travailleur puisse effectuer un travail en rapport à son état médical ;
  - D'obtenir que les restrictions médicales soient prises en compte et respectées par l'employeur ; dans le respect du secret médical.

---

<sup>1</sup> Cette revendication, comme d'autres, nécessite une adaptation de la réglementation actuelle. Dans ce cas-ci il s'agit de l'art. 992 3° du CWASS

- Nous exigeons que l'utilisation du « Facteur Bradford » (voir annexe 1) soit abolie dans les ETA au vu de la finalité même des ETA.
- Nous exigeons que les ETA ne recourent pas à la rupture de contrat pour force majeure médicale (voir annexe 2).

Nous exigeons que toutes les solutions d'adaptation soient recherchées avant une éventuelle rupture de contrat comprenant tous les droits des travailleurs.

Nous demandons que la législation soit changée afin d'interdire la rupture de contrat pour force majeure médicale dans les ETA.

- Nous demandons une modification des quotas ETA actuellement en nombre de personnes pour passer à un quota en heures prestées.

Cette mesure doit permettre des horaires adaptés à la situation médicale des travailleurs et sera utilisée exclusivement à cette fin. En effet, la référence doit rester le contrat de travail à temps plein.

- Nous demandons de supprimer le travail de nuit. Plusieurs études ont démontré qu'il est néfaste pour la santé et diminue l'espérance de vie. Il est encore plus inapproprié pour des travailleurs davantage à risque sur le plan médical.
- Ayant constaté des abus fréquents, comme une exigence de rendement démesurée à l'égard des travailleurs des ETA, et pour s'assurer du bon respect des missions par la direction, nous revendiquons un renforcement des contrôles de l'AWIPH en demandant que certains d'entre eux se fassent sans information préalable auprès de l'employeur

## Contrats d'entreprises

- Les contrats d'entreprise ne doivent être maintenus que dans le sens de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans les entreprises ordinaires.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Toutes les clauses tacites ou formelles passées entre l'ETA et l'entreprise extérieure qui interdisent de former, de faire progresser ou d'engager le travailleur de l'ETA au sein de l'entreprise utilisatrice sont interdites

Nous revendiquons donc le passage automatique du travailleur en contrat d'entreprise vers l'entreprise extérieure aux conditions suivantes.

Dans une période de 6 mois maximum, un agent d'intégration de l'AWIPH<sup>3</sup> doit suivre régulièrement le travailleur. Il doit vérifier que son poste est adapté et respecte bien les restrictions médicales. Il doit aussi le rencontrer en présence de la DS ou d'un représentant des travailleurs de chacune des organisations syndicales. Il doit ensuite rédiger un rapport d'évaluation dont l'objet sera de déterminer l'adaptabilité du travailleur au poste de travail. Ce rapport devra parvenir au travailleur, à la DS et à la direction.

Si le rapport d'évaluation est favorable, l'entreprise sera dans l'obligation d'engager le travailleur en CDI sans perte d'ancienneté et sans pouvoir le remplacer par tout autre travailleur d'ETA ou tout autre type de contrat.

Si le rapport détermine qu'une période supplémentaire est nécessaire dans le cadre du contrat d'entreprise, celle-ci est prolongée pour 1 période de 6 mois maximum (cette prolongation ne pourra s'appliquer qu'une seule fois).

Si, le cas échéant, le processus n'aboutissait pas, le travailleur réintégrera l'ETA.

- Nous réclamons que les travailleurs de l'ETA en entreprise extérieure soient rémunérés comme les travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre suivant la grille salariale et autres avantages de l'entreprise.

#### Contrats d'entreprise – conditions pour l'entreprise utilisatrice

- Les contrats d'entreprise ne peuvent en aucun cas détériorer les conditions de travail des travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cadre nous exigeons :

- l'accord de la DS de l'entreprise utilisatrice lorsqu'elle envisage de recourir aux travailleurs d'ETA ainsi que l'obligation d'informer le CE de la présence de ceux-ci dans l'entreprise ;

---

<sup>3</sup> Agent chargé du suivi des dispositifs de mise à l'emploi ordinaire

- que les travailleurs d'ETA apparaissent clairement dans les IEF et dans le bilan social des entreprises utilisatrices ;
- que le système de comptage des élections sociales soit modifié afin que tous les travailleurs (sous-traitant et contrat extérieur ETA) soient comptabilisés comme cela se fait déjà pour les intérimaires<sup>4</sup>.

### Mise en œuvre concrète des contrats d'entreprise

- Nous exigeons que le démarrage de tout contrat d'entreprise soit précédé de la procédure suivante :
  - a. un questionnaire type est rempli pour chaque poste de travail.
  - b. sur cette base, une visite des représentants des travailleurs est effectuée sur place.
  - c. une rencontre entre les délégations syndicales de l'ETA et de l'entreprise extérieure est organisée.
  - d. L'accord ou non est remis par les représentants du personnel à la direction de l'ETA

### Développement des opportunités d'emplois pour les travailleurs handicapés – égalité entre tous les travailleurs.

- Nous voulons que l'entreprise extérieure soit obligée de communiquer les emplois vacants aux travailleurs d'ETA présents sur leur site.
- Nous réclamons de prévoir l'obligation d'engager dans les entreprises privées un pourcentage minimum de travailleurs handicapé (3%) ou si cette obligation n'est pas respectée, d'alimenter un fonds à hauteur du pourcentage non atteint<sup>5</sup>.

### Bien être au travail - Contrôle syndical

- Nous demandons un suivi des marchés (contrats d'entreprise) et exigeons que les ETA qui refusent un marché en informent les autres.
- Afin de garantir le bien être au travail et la bonne application des missions des ETA, nous exigeons que les délégués syndicaux soient associés aux inspections

---

<sup>4</sup> Exemple : une entreprise utilisatrice qui compte 25 travailleurs et qui utilise régulièrement 35 travailleurs d'ETA en contrat d'entreprise. La prise en compte du nombre total de travailleurs permettrait d'avoir un CPPT.

<sup>5</sup> Sur base du dispositif en application en France

effectuées par l'AWIPH (notamment dans le cadre des inspections liées aux agréments).

Nous revendiquons également :

- La possibilité inconditionnelle pour les délégués de rencontrer leurs affiliés dans l'ETA ou dans l'entreprise extérieure.

Ceci signifie la possibilité pour les délégués d'accéder à tous les lieux où sont occupés leurs travailleurs (ETA, entreprise extérieure, chantier...) et ceci dans le cadre légal perfectible au niveau du délai (cf. vade-mecum).

- Enfin nous entendons développer un syndicalisme de réseau afin de défendre au mieux les intérêts de tous les travailleurs d'ETA ou d'entreprise utilisatrice. L'objectif de cette démarche étant notamment d'éviter de tirer les conditions de travail vers le bas, afin de garantir l'égalité entre tous les travailleurs. Il s'agit d'assurer une défense du travailleur quelque soit l'endroit où il preste et d'obtenir une représentation dans les instances de concertation en fonction de la présence effective sur le terrain (CE – CPPT).

## Annexe 1

### Facteur ou Coefficient Bradford

Ce « coefficient Bradford » est un outil de management, de plus en plus fréquemment utilisé par les ressources humaines dans les entreprises publiques ou privées, y compris dans certaines ETA. Cet outil permet de mesurer les fréquences de l'absentéisme et leur impact sur la gestion de l'entreprise. Il part de l'idée qu'une absence de courte durée mais répétée est plus dommageable pour l'organisation du travail qu'une absence de longue durée.

Ce coefficient est obtenu en multipliant le nombre de jour de maladie (M) par le carré de la fréquence (F<sup>2</sup>). Soit  $M \times F^2$ .

A noter que la Cour du Travail de Bruxelles a considéré comme abusif le licenciement d'une travailleuse pour « cause d'absences répétées ayant grandement perturbé l'organisation du travail ».

Son employeur s'était basé sur l'application du Facteur Bradford pour justifier son licenciement et La Cour du Travail de Bruxelles a considéré que l'employeur n'apportait pas la preuve du lien entre les absences de la travailleuse (dont le nombre n'était pas anormal) et leur impact sur l'organisation de l'entreprise. De plus, a précisé la Cour, le « coefficient Bradford » n'est pas pertinent comme moyen de preuve à cet égard.

L'intérêt de cette décision est qu'elle rejette catégoriquement le « coefficient Bradford » comme moyen de preuve dans le cadre d'un licenciement basé sur le comportement d'un travailleur (absentéisme), surtout qu'en l'espèce ce coefficient est utilisé à mauvais escient alors qu'il est censé être un outil pour s'attaquer aux causes de l'absentéisme.

CT Bruxelles, 07/01/2013, RG 2012/AB/55



## Annexe 2

# Rupture de contrat pour force majeure médicale : jurisprudence

Suite à une incapacité de travail de longue durée, il arrive que des employeurs mettent fin au contrat de travail de travailleurs en invoquant la force majeure<sup>6</sup>. Pour ce faire, ils se fondent sur l'incapacité du travailleur concerné d'exercer les fonctions prévues au contrat de travail. Les travailleurs pourraient toutefois fréquemment être en mesure de poursuivre leur fonction moyennant une adaptation du poste ou de l'organisation du travail.

A défaut, le travailleur se retrouve directement à charge du chômage ou de la mutuelle sans préavis ni indemnités.

Or, les réglementations européenne et belge en la matière, ainsi que la jurisprudence qui en a découlé, prévoient qu'il ne peut être mis fin au contrat d'un travailleur en incapacité de travail si la possibilité de mettre en place des aménagements raisonnables du poste de travail n'a pas été envisagée au préalable.

Ce principe concerne tant les incapacités définitives que les autres.

Les juridictions belges commencent doucement à faire application de ces principes lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations.

Ainsi, la **Cour du travail d'Anvers**, dans son arrêt du **23 avril 2010**, a dit pour droit qu'en vertu de la réglementation antidiscrimination et conformément à l'arrêt Chacon Navas, « les limitations physiques, même définitives, d'une nettoyeuse ne peuvent être considérées comme une force majeure mettant fin de plein droit au contrat de travail lorsque l'employeur a parfaitement la possibilité de maintenir la travailleuse au travail moyennant une légère modification de la répartition des tâches entre les nettoyeuses ou la mise à disposition d'un instrument de travail adapté ».

---

<sup>6</sup> Art. 32, 5° de la loi du 03-07-78.

La **Cour du travail de Liège**, citant l'arrêt de la Cour du travail d'Anvers, a considéré dans son arrêt du **25 octobre 2011** qu'est « incomplète la décision qui constate une inaptitude médicale par rapport à la fonction sans indiquer qu'aucun aménagement n'est possible ou encore sans examiner préalablement la possibilité de reclassement (et donc de changement de fonction) ». Ainsi la Cour a interprété la réglementation du travail en considérant que, dès que la question de l'inaptitude définitive est posée, que ce soit par le biais d'une consultation spontanée ou par le biais de la procédure obligatoire de soumission du travailleur à un examen de santé, il faut dans tous les cas que la décision prise enclenche la procédure d'aménagement du poste de travail ou de reclassement.

Dans son arrêt du **9 janvier 2013**, la **Cour du travail de Bruxelles** a statué dans le même sens en rappelant le contenu de l'arrêt Chacon Navas et en jugeant que « cette décision de la CJUE paraît aller dans le sens de la thèse de l'intimée selon laquelle l'employeur, dans sa situation, ne pouvait pas licencier sans avoir au préalable examiné les aménagements raisonnables de son poste de travail ».

Dans le cas d'un travailleur dont le médecin du travail a reconnu l'inaptitude définitive en raison de problèmes de dos et recommandé le recours au télétravail, l'employeur récalcitrant a été sanctionné. La **Cour du travail de Bruxelles** a ainsi jugé par son arrêt du **18 décembre 2012** que « le fait de ne pas prendre des aménagements raisonnables au profit du travailleur, à savoir la mise en place du télétravail, peut être considéré comme de la discrimination en raison de son handicap, à tout le moins à partir du 1er juin 2009, date à laquelle l'employeur a pris connaissance de l'avis du médecin du travail du 14 mai 2009 (...) ». Sur cette base, le travailleur a obtenu une indemnisation à charge de l'employeur sur la base de la loi antidiscrimination de 2007.

Par un récent jugement du **6 mai 2015**, le **tribunal du travail de Bruxelles** a suivi l'enseignement des arrêts cités ci-dessus dans une affaire impliquant un ouvrier « charpentier-coffreur ». Celui-ci a été victime de deux accidents du travail à l'issue desquels les médecins ont estimé qu'il pouvait reprendre le travail moyennant aménagement du travail (suppression du port de charges lourdes). Après le 1er accident, l'entreprise a accepté de payer une formation en « conduite de grue à tour ». Après le second accident par contre, l'entreprise a décidé de rompre le contrat de travail pour force majeure médicale.

Le tribunal a jugé que « même lorsqu'un travailleur est déclaré inapte définitivement, l'employeur ne peut pas immédiatement constater la force majeure, il est en effet tenu légalement à des obligations de reclassement (...) ». Il ajoute que « l'employeur ne peut donc se soustraire à son obligation de remise au travail que lorsqu'il démontre

que la remise au travail sur base des recommandations du conseiller en prévention – médecin du travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque l'employeur peut invoquer des motifs dument justifiés ». En ce qui concerne spécifiquement, l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables, le tribunal précise que « la forme de la demande d'aménagements raisonnables importe peu, elle peut émaner du travailleur, de son organisation syndicale ou encore du conseiller en prévention – médecin du travail ».

En l'espèce, le tribunal a, après une longue analyse des éléments de fait, considéré que l'entreprise en cause n'avait nullement respecté les obligations de reclassement qui s'imposaient à elle. Elle a donc été condamnée à verser une indemnité de rupture ainsi qu'un dédommagement pour avoir discriminé l'ouvrier.



Centre d'Education Populaire André Genot

Rue de Namur 47 - 5000 Beez

Tél : 081/26 51 56

[cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be) - [www.cepag.be](http://www.cepag.be)

[www.facebook.com/cepagasbl](http://www.facebook.com/cepagasbl)

Avec le soutien de  FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES  et de la Wallonie