

Avant-propos

D'un côté comme de l'autre de l'Atlantique, le maintien en emploi des travailleurs handicapés ou porteurs d'une incapacité fonctionnelle constitue un problème majeur dont il convient de se préoccuper. Malgré l'objectif commun aux deux pays de lutter contre la perte d'emploi de ces personnes, les voies retenues pour y parvenir divergent selon les systèmes juridiques en cause : obligation de reclassement du côté de la France, obligation d'accommodement du côté du Québec. La confrontation des solutions retenues de part et d'autre permet de comparer avantageusement les approches dans le but de mieux répondre à un besoin de protection commun à tous les travailleurs. Cette comparaison nécessite une approche transversale et pluridisciplinaire engageant les équipes de recherche, médecins et juristes, mais aussi tous les professionnels de la santé au travail.

C'est dans cette perspective que l'Université Laval et l'Université Lille 2 ont organisé un important symposium qui s'est tenu à Lille les 4 et 5 juin 2009, avec l'aide de partenaires institutionnels, notamment la DRTEFP Nord-Pas-de-Calais, l'Agefiph ainsi que des partenaires de terrain, entreprises et services de santé au travail. Le programme scientifique a été conçu par Anne-Marie Laflamme, professeur à l'Université Laval, et Sophie Fantoni, enseignant-chercheur à l'Université Lille 2 et praticien hospitalier au CHRU de Lille. Plus de 350 personnes ont assisté à cet événement qui a réuni des experts des deux pays afin d'échanger sur leurs systèmes et leurs pratiques respectives, et de rapprocher les points de vue dans un but d'enrichissement mutuel. Rapidement, il est devenu évident qu'il fallait laisser des traces de ces échanges afin de poursuivre la réflexion. Grâce à la collaboration d'Esther Cloutier, éditrice en chef de la revue, ce numéro spécial nous permet de vous livrer les textes des conférenciers.

Les 12 articles qui composent ce numéro abordent la question sous différents angles, tantôt juridique, tantôt médical ou social. Nous croyons que cette variété de points de vue issus de disciplines différentes permet de brosser un tableau plus complet des difficultés auxquelles se heurtent les acteurs des deux pays et des solutions qu'ils préconisent afin d'y faire face.

Afin de bien situer les enjeux, une présentation comparative des systèmes est nécessaire. Dans leur article, les professeurs Pierre Verge et Dominic Roux nous rappellent les sources de l'obligation d'accommodement à l'endroit des travailleurs handicapés, en droit international et en droit canadien. Dans leur sphère d'application respective, ces textes sont appelés à assurer le droit à l'égalité : ils doivent non seulement rendre possible la diversité dans le milieu de travail, en la protégeant de manière spécifique, mais aussi la promouvoir par des mesures appropriées et des pratiques de gestion qui tiennent compte de la situation réelle des travailleurs handicapés. En regard, Serge Frossard expose les fondements juridiques de l'obligation de reclassement en droit français. Au-delà d'une analyse du droit des contrats, il démontre que cette obligation de

reclassement peut s'appuyer sur un droit de valeur constitutionnelle : le droit d'obtenir et de garder un emploi. S'ensuit une présentation comparée, à la fois riche et synthétique, par Nathalie Ferré, des institutions et des acteurs en santé au travail, en France et au Québec.

Le décor est ainsi planté afin d'aborder l'étendue et les limites de l'obligation d'accommodement en droit québécois et celles de l'obligation française de reclassement. Anne-Marie Laflamme démontre qu'au Québec l'obligation d'accommodement raisonnable, inférée du droit à l'égalité consacré par les chartes des droits de la personne, confère aux salariés handicapés une véritable protection du lien d'emploi. L'abondante jurisprudence permet de cerner les balises devant guider les acteurs du milieu de travail, employeurs, salariés et syndicats, dans la recherche d'une mesure d'accommodement satisfaisante. Il semble toutefois que cette évolution s'est effectuée en marge du régime de réparation des lésions professionnelles devenu, à certains égards, moins avantageux que le régime de la Charte. Du côté de la France, Sophie Fantoni démontre qu'un important contentieux existe au sujet de l'extension donnée par les juges à l'obligation de reclassement, dont les contours mériteraient d'être davantage précisés, clarifiés, sécurisés, sous peine de ne pas atteindre l'objectif initial, à savoir éviter le licenciement des salariés inaptes. Hervé Gosselin, conseiller à la Cour de cassation de Paris, expose en regard les difficultés de contrôle de la Haute cour liées à la dualité du régime, selon que le salarié est déclaré apte sous réserve d'adaptations du poste, ou inapte, par le médecin du travail. Selon lui, l'utilisation croissante par la Chambre sociale de la Cour de cassation de la notion d'obligation de sécurité de résultat et l'influence du droit communautaire anti-discrimination pourraient être à l'origine d'une réorientation de ce contrôle vers un meilleur respect de l'obligation de reclassement par l'employeur. La participation des institutions représentatives du personnel pourrait également faciliter l'exercice par le juge de ce contrôle délicat, qui doit veiller au respect par l'employeur d'une très forte obligation tout en tenant compte de ses contraintes de gestion. À cet égard, la situation est différente au Québec, puisque les syndicats jouent un rôle actif et de plus en plus important afin de favoriser l'accommodement des travailleurs handicapés. Annick Desjardins, avocate au Syndicat canadien de la fonction publique, nous démontre que même s'ils sont parfois placés dans la situation délicate où ils doivent arbitrer les intérêts divergents de leurs membres, les syndicats disposent d'outils puissants pour revendiquer des mesures facilitant l'intégration et le maintien en emploi des salariés qu'ils représentent et qui sont aux prises avec des limitations fonctionnelles.

Après avoir brossé ce tableau juridique, les docteurs Michel Vézina, Robert Plante et Luc Bhérier, pour le Québec, et Paul Frimat, pour la France, nous livrent ensuite leurs réflexions sur la médecine du travail, dont la vocation est, dans les deux cas, de prévenir l'altération de la santé des salariés et donc le maintien en emploi. L'exercice de cette discipline dans les deux pays est le reflet de deux systèmes aux fondements différents. Le système de santé au travail québécois est axé sur une approche de santé publique. Or, malgré toutes ses qualités, il se heurte à de sérieuses résistances institutionnelles et politiques qui ont compromis son développement et mènent progressivement à son essoufflement. Le régime français, principalement basé sur une approche individuelle, a connu pour sa part des évolutions vers une dimension plus collective, laissant cependant encore un système largement perfectible qui fait l'objet d'une vaste réflexion, à l'aube d'une réforme.

Finalement, dans un contexte marqué par le souci croissant de protéger la santé des travailleurs ainsi que leur emploi, Isabelle Desbarats observe que deux obligations patronales – de sécurité et de reclassement – jouent, en droit français, un rôle majeur dans la construction d'un droit à la sécurité au travail comme dans celle d'un droit de l'emploi. Ainsi, l'obligation de reclassement peut - voire doit - s'analyser comme le prolongement de l'obligation de sécurité. Dans la même logique, Frank Héas nous expose que la pénibilité de certains métiers ou fonctions peut compromettre la santé des travailleurs et requérir des compensations qui peuvent être de nature financière, mais

qui peuvent aussi prendre la forme d'un reclassement. Au-delà de ces différentes possibilités, l'amélioration des conditions de travail fondée sur la prévention apparaît toutefois comme la seule alternative permettant de prendre en compte la pénibilité et donc de limiter l'impact des environnements de travail néfastes sur la santé des personnes.

En guise de conclusion, Katherine Lippel explore les pratiques juridiques et de gestion appliquées à l'égard des personnes atteintes d'incapacité de travail en raison d'une lésion professionnelle. Elle démontre que le droit lui-même crée un contexte favorable à la mise en œuvre d'un retour au travail réussi; par contre, les pratiques de gestion et de traitement des litiges entourant la mise en œuvre de ce droit peuvent compromettre le succès du retour au travail des personnes ayant subi une lésion professionnelle. Ainsi, le retour au travail ne peut être réussi que s'il s'accompagne des conditions qui garantissent la sécurité physique et psychique du travailleur et protègent sa dignité afin qu'il puisse reconstruire sa confiance en lui.

Ce symposium riche d'enseignements constitue le prélude à une collaboration renouvelée France-Québec alliant les domaines du droit et de la santé au travail. D'autres projets sont en cours afin de mettre à profit ces expertises transversales et complémentaires. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous vous livrons les réflexions croisées issues de ce premier symposium en Droit-Santé-Travail, avec l'espoir qu'elles susciteront des discussions et des débats fructueux.

Bonne lecture,

Anne-Marie Laflamme
Sophie Fantoni

