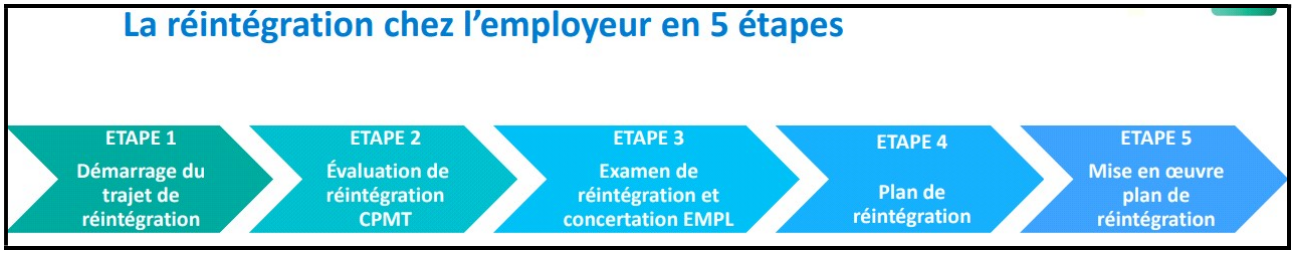
Procédure
Trajet de réintégration au travail des travailleurs en incapacité

Constat : il y a en 2022 près de 500.000 malades de plus de 1 an en Belgique.

Les travailleurs concernés par le trajet de réintégration (TR) sont ceux du privé, les contractuels et statutaires du public. Les travailleurs en incapacité pour cause de maladie professionnelle ou accident de travail sont concernés seulement après la fin de leur incapacité temporaire (= après consolidation). Les employeurs doivent transmettre au conseiller en prévention médecin du travail (CPMT) la liste de leurs travailleurs ayant plus de 4 semaines d'incapacité temporaire de travail (ITT) afin que le CPMT informe les travailleurs des possibilités de reprise (rdv spontané, pré-reprise, réintégration…) et d'adaptation du poste.

Attention : les reprises de travail de moins de 14 jours n'interrompent pas la période d'ITT !



1. Le CPMT démarre le TR à la demande soit du travailleur, soit de l'employeur (au plus tôt après 3 mois de maladie ou dès que le médecin traitant atteste d'une incapacité définitive pour le travail convenu). Le médecin conseil de la mutuelle peut quant à lui demander un trajet de retour au travail (≠ TR) et il doit être tenu au courant si décision C du CPMT.

   Si le travailleur ne se présente pas à 3 convocations du CPMT, le TR est terminé.

2. Le CPMT procède avec le travailleur à une évaluation de ses capacités restantes, examine si le travailleur pourra à terme exercer le travail convenu avec ou sans adaptation, examine les possibilités de reprise du travail selon l'état de santé du travailleur malade, examine le poste de travail et son environnement de travail en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation, peut se concerter avec d'autres acteurs médicaux et de prévention (avec accord du travailleur), établit un rapport (formulaire d'évaluation de réintégration, intégré au dossier de santé du travailleur).

   À l'issue de l'évaluation de réintégration, le CPMT prend une des décisions suivantes (dans les 49 jours à partir de la demande de réintégration) :

   A. Incapacité temporaire → le T pourra à terme reprendre le travail convenu → le T peut effectuer entretemps un travail adapté ou un autre travail → plan de réintégration

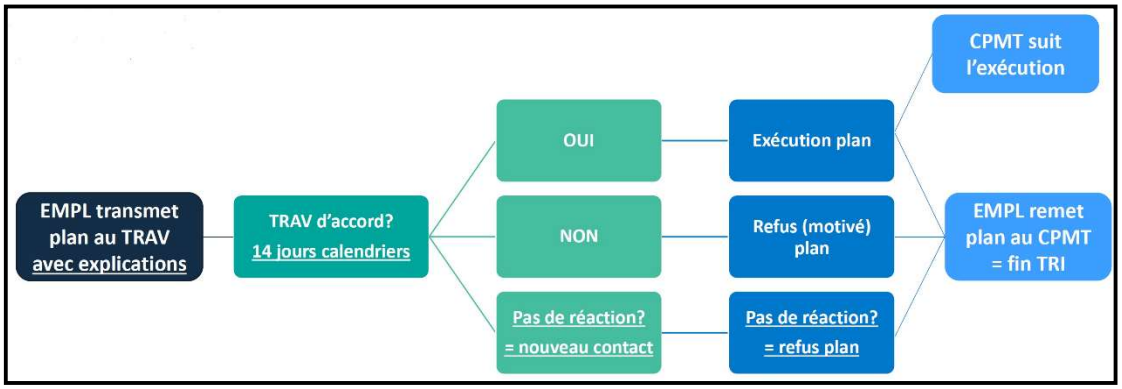
   B. Définitivement inapte à effectuer le travail convenu → mais le T peut effectuer un travail adapté ou un autre travail → plan de réintégration

   C. Il n'est pas possible pour le moment pour des raisons médicales de procéder à une évaluation de réintégration → Fin du TR → réexamen possible après 3 mois.

   <u>Recours possible si décision B</u> (définitivement inapte à effectuer le travail convenu) : introduit 1 seule fois, par lettre recommandée, dans les 21 jours calendrier après réception du formulaire

d'évaluation de réintégration, auprès du médecin inspecteur social de la DG Contrôle du Bien-être au travail et en avertit l'employeur. Ou possibilité de déposer plainte au tribunal du travail.

3. Suite au rapport du CPMT, l'employeur doit rédiger :
    - Soit un plan de réintégration pour les décisions A (dans un délai de 63 jours calendrier) et B (dans un délai de 6 mois), en concertation avec le CPMT et le travailleur et autres.
    - Soit un rapport motivé (transmis au CPMT et au travailleur) expliquant pourquoi la réintégration proposée par le CPMT est techniquement ou objectivement impossible (y-compris la prise en compte d'aménagements raisonnables ou tout autre possibilité d'adaptation) → fin du TR (importance de la justification !)



4. Une fois le plan de réintégration établi et transmis, le travailleur a un délai de 14 jours calendrier pour accepter ou non ce plan :
    - Si d'accord, il le signe pour accord → fin du TR (début du plan de réintégration)
    - Si pas d'accord, il mentionne les raisons → fin du TR
    - Si pas de réponse après 3 interpellations, considéré comme refus du plan → fin du TR

    Le plan contient par exemple la description du travail adapté ou de l'autre travail, les horaires adaptés, la progressivité des mesures, la formation, la validité du plan de réintégration, etc. Un avenant au contrat de travail peut être établi (pas d'obligation).

5. Durant l'exécution du plan, un suivi régulier doit être mis en place. Le CPMT, le travailleur et l'employeur continuent à se concerter (collaboration pour le bon déroulement de la réintégration).

Remarques :

- Le salaire n'est plus garanti pendant le plan de réintégration avec reprise partielle (mi-temps médical) si rechute ou nouvelle maladie du travailleur durant les 20 premières semaines.
- À tout moment durant le trajet de réintégration, le travailleur peut spontanément prendre rdv avec le CPMT s'il l'estime nécessaire ; il peut également être assisté à chaque étape par un délégué syndical ou un représentant au CPPT.
- La force majeure médicale avec fin du contrat de travail ne peut être examinée qu'après 9 mois de maladie en continu, et seulement si un TR n'est pas en cours. (Voir fiche info FFM)
- Le TR se fait sur base volontaire et dans une démarche de prévention mais un licenciement peut être appliqué pour d'autres motifs que le TR ou l'état de santé (ex. désorganisation du service… mais attention critère de discrimination dans ce cas).

***Références** : Code du BET articles I.4-71 à 82 et A.R. du 11/09/2022*

Cellule bien-être ALR – ccbet@cgspalrbru.be