

Le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail



Votre liberté, votre voix



Le trajet de réintégration **des travailleurs en incapacité de travail**

Votre liberté, votre voix



Partie I :

la réintégration dans la pratique

À qui est destinée cette brochure?

1. Vous êtes occupé dans le secteur privé ou vous êtes contractuel dans le secteur public
2. Vous êtes en incapacité de travail, mais vous n'avez pas été victime d'un accident du travail ni d'une maladie professionnelle reconnue.

Les différents acteurs impliqués dans le trajet de réintégration sont :

1. **le médecin traitant** : celui qui est le plus proche de vous (il peut s'agir de votre médecin de famille, mais également d'un spécialiste dans un hôpital). Il peut vous déclarer inapte au travail et complètera le certificat d'incapacité à cette fin. Il peut endosser le rôle de personne de confiance. Moyennant votre autorisation, il pourra informer le médecin-conseil de la mutualité et le conseiller en prévention-médecin du travail de votre état de santé
2. **le médecin-conseil de la mutualité** : il évalue votre incapacité médicale, établie par votre médecin traitant dans le certificat ad hoc. Pendant votre incapacité de travail, vous pouvez être convoqué à passer un examen médical. Le médecin-conseil peut vous aviser et accompagner lorsque vous décidez de reprendre votre travail.
3. **le conseiller en prévention-médecin du travail** : il est occupé auprès d'un service interne ou externe de prévention et de protection au travail. Bien que désigné par votre employeur, il prend ses décisions indépendamment de celui-ci (ainsi que de vous d'ailleurs). Il analyse votre état de santé en fonction de votre emploi. Il n'effectue pas d'examen médical. Il peut, en vue de la reprise de votre travail, formuler quelques propositions visant à adapter votre poste de travail, vos tâches, s'il estime que cela est nécessaire d'un point de vue médical. Vous avez la possibilité de contacter le conseiller en prévention-médecin du travail pour un entretien relatif à votre retour au travail. Si vous êtes au travail, vous pouvez également le contacter de votre propre initiative pour des questions de santé liées à votre fonction.

Un trajet de réintégration : de quoi s'agit-il ?

Le trajet de réintégration comprend plusieurs phases et vise à un retour sur le marché de l'emploi par le biais d'un travail adapté, d'un autre travail ou d'une formation.

La personne centrale dans ce processus est le conseiller en prévention-médecin du travail. Les trois phases sont le démarrage, l'évaluation de la réintégration et l'établissement d'un plan de réintégration.

I Qui peut faire démarrer un trajet de réintégration ?

L'introduction d'une demande de trajet de réintégration se fait par écrit. Elle doit toujours être adressée au conseiller en prévention-médecin du travail qui en informe, dès réception, toutes les autres parties. Les trois parties qui peuvent demander de démarrer un trajet sont : le travailleur lui-même ou son médecin traitant, le médecin-conseil de la mutualité ou l'employeur.

1. Le travailleur ou son médecin traitant (à la demande explicite du travailleur)

Indépendamment de la durée de votre incapacité de travail, vous ou votre médecin traitant avez la possibilité d'introduire une demande de réintégration.

2. Le médecin-conseil de la mutualité

Le médecin-conseil évalue au plus tard deux mois après la déclaration d'incapacité de travail si un trajet de réintégration sera demandé pour le travailleur en incapacité de travail. À l'aide d'un questionnaire, le médecin-conseil évalue si un retour au travail est possible.

Il peut vous inviter à un entretien ou à un examen médical en vue d'évaluer votre incapacité de travail.

En fonction du résultat de cet examen, vous êtes classé dans une des 4 catégories suivantes :

- A. il peut être présumé raisonnablement qu'au plus tard à la fin du 6e mois de l'incapacité de travail, vous pouvez spontanément reprendre le travail convenu
- B. une reprise du travail ne semble pas possible pour des raisons médicales
- C. une reprise du travail n'est momentanément pas d'actualité parce que la priorité doit être donnée au diagnostic médical ou au traitement médical
- D. une reprise du travail semble possible par la proposition d'un travail adapté (temporairement ou définitivement) ou un autre travail.

Dans le cas de l'option D, le médecin-conseil vous demandera de prendre contact avec le conseiller en prévention-médecin du travail en vue de démarrer le trajet de réintégration. Si l'option A ou C est retenue, il vous aiguillera aussi vers celui-ci, mais à une date ultérieure. En ce qui concerne l'option A, cela se fera au cas où vous êtes toujours inapte après six mois d'incapacité et que le médecin-conseil estime qu'une reprise du travail semble possible par la proposition d'un travail adapté ou un autre travail. Pour ce qui est de l'option C, cela se fera si le médecin-conseil estime, dans le cadre de l'évaluation qui intervient après deux mois, si le retour au travail est possible par le biais d'un travail adapté ou de nouvelles tâches.

3. L'employeur

Votre employeur peut demander un trajet de réintégration si vous êtes en incapacité de travail depuis quatre mois consécutifs ou si vous lui remettez un certificat de votre médecin traitant attestant que vous êtes définitivement inapte au travail convenu.

II Évaluation de la réintégration par le conseiller en prévention-médecin du travail

Le conseiller en prévention-médecin du travail dispose d'un délai de maximum 40 jours ouvrables après la réception de la demande de réintégration pour parcourir toute cette partie du trajet, c'est-à-dire pour réaliser la concertation/examen du travailleur et du poste de travail, la concertation avec les autres acteurs concernés, et la remise du rapport de l'évaluation à l'employeur et au travailleur.

1. L'examen de la réintégration et la concertation y afférente

• Concertation/examen du travailleur

Le conseiller en prévention-médecin du travail vous convoque à un entretien ou à un examen médical en vue de parcourir les différentes possibilités de réintégration. L'objectif est de vérifier si vous êtes en mesure de reprendre à terme votre ancien emploi (le travail convenu), ou s'il convient de l'adapter (adaptation du poste, autre travail).

Il le fera aussi en fonction de vos capacités professionnelles.

• Concertation avec les autres acteurs

Au cours de cette phase, le conseiller en prévention-médecin du travail peut éventuellement se concerter avec le médecin traitant, moyennant l'accord du travailleur.

En effet, il est possible qu'il soit nécessaire d'échanger certaines données médicales ou de discuter de votre état de santé.

Il peut aussi examiner la réintégration avec le médecin-conseil de la mutualité.

Lors du démarrage du trajet par le médecin-conseil, il est possible de se concerter sur l'ampleur ou le volume du travail ou l'état d'avancement du trajet.

• Examen du poste de travail

Il se peut qu'en vue de pouvoir se réintégrer, une adaptation du poste de travail s'impose : il peut s'agir de machines ou d'équipements, mais aussi de l'environnement professionnel (y compris l'espace dans lequel les meubles de bureau se trouvent).

• Rapport

Tous ces examens et entretiens donnent lieu à l'établissement d'un rapport par le conseiller en prévention-médecin du travail qui est joint à votre dossier de santé. Vous avez le droit de le consulter. Il s'agit d'un document important étant donné qu'il servira de preuve en cas de procédure judiciaire.

2. Evaluation de réintégration

Sur la base de ces examens (le vôtre et celui de votre poste de travail) et de la concertation avec les autres acteurs, le conseiller en prévention-médecin du travail prend une décision qu'il indique sur le formulaire d'évaluation de réintégration (version papier ou électronique) qui est joint également à votre dossier de santé.

! **Attention !** Dans son évaluation, le conseiller en prévention-médecin du travail doit faire abstraction des possibilités concrètes existant au sein de l'entreprise (poste adapté, autre travail...).

Quelles sont les décisions possibles du conseiller en prévention-médecin du travail ?
Il existe cinq trajets différents.

A. Le travailleur peut, à terme, reprendre le travail convenu, et est en état d'effectuer entre-temps un travail adapté ou un autre travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail fixe les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ce qui pourrait nécessiter une adaptation du poste de travail. Il fixe aussi une date à laquelle la situation du travailleur pourra être réévaluée.

EXEMPLE :

un travailleur qui souffre de problèmes de dos doit dans le cadre de son travail convenu porter des charges. En attendant de guérir, il peut travailler comme magasinier, par exemple, encoder des commandes, travailler sur ordinateur, etc.

B. Le travailleur peut à terme reprendre le travail convenu, mais n'est pas en état d'effectuer entre-temps un travail adapté ni un autre travail

Dans ce cas, le conseiller en prévention-médecin du travail doit déterminer à quelle date le trajet de réintégration (qui est temporairement arrêté) sera réévalué, étant donné que l'incapacité du travailleur est une situation temporaire (et qu'il peut à terme reprendre le travail convenu).

En cas d'amélioration de l'état de santé du travailleur, il peut opter pour le trajet A. En cas de détérioration de l'état de santé, il a la possibilité de trancher dans le sens de le trajet D.

EXEMPLE :

une employée a contracté une pneumonie. Elle n'est donc pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. Son employeur ne souhaite pas faire d'investissements/d'efforts. Il n'est pas possible pour cette employée de se rendre au travail avec son véhicule personnel. En outre, la possibilité de télétravail n'existe pas dans l'entreprise.

C. Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu, mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail fixe les modalités du travail adapté, de l'autre travail ou de l'adaptation du poste de travail ; et le trajet de réintégration continue à courir normalement.

EXEMPLE :

un couvreur occupé dans une entreprise souffre d'un grave problème au genou. Un autre travail lui est fourni, à savoir la fonction de magasinier. Il doit désormais commander, réceptionner, préparer et distribuer le matériel.

D. Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail.

Le travailleur ne peut plus exécuter le travail convenu et n'est pas capable non plus de faire un travail adapté. L'impossibilité d'exécuter un travail adapté ou un autre travail peut également être la conséquence du fait que l'employeur n'a pas un autre travail à lui proposer. Dans ce cas, il est mis fin au trajet de réintégration de manière définitive.

EXEMPLE :

la maladie d'Alzheimer a été diagnostiquée chez un comptable de 50 ans occupé dans une entreprise.

E. Il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales.

Cette décision n'est possible que si la demande de réintégration émane de l'employeur ou du travailleur. Dans ce cas, le trajet de réintégration est temporairement arrêté. Le conseiller en prévention-médecin du travail doit réexaminer la situation tous les deux mois. Il se peut que suite à cette nouvelle évaluation de réintégration, le trajet redémarre.

EXEMPLE :

le travailleur doit encore subir un traitement médical à court terme ou son état de santé ne permet pas de considérer à l'heure actuelle une réintégration.

Que pouvez-vous entreprendre contre une décision du conseiller en prévention-médecin du travail de vous déclarer définitivement inapte à reprendre le travail convenu ?

Cela vise les trajets C et D. Lorsque vous n'êtes pas d'accord avec la décision du conseiller en prévention-médecin du travail qui vous a déclaré définitivement inapte pour le travail convenu, vous pouvez introduire un recours (par envoi recommandé) contre cette décision, dans un délai de **sept jours ouvrables** après réception du formulaire mentionnant cette décision. Cette lettre est à envoyer au médecin inspecteur social de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (CBE). Vous devez en informer votre employeur.

Cette procédure de recours suspend le trajet qui peut seulement être repris dès que le résultat est connu (un seul recours par trajet de réintégration est autorisé et il est gratuit). Entre-temps, l'employeur ne peut entreprendre aucune démarche dans le cadre de ce trajet de réintégration.

Ensuite, le médecin inspecteur social convoque le conseiller en prévention-médecin du travail et votre médecin traitant. En fonction de votre état de santé, ces trois médecins prennent alors une décision à la majorité des voix, au plus tard dans les 31 jours ouvrables du recours.

Si le recours est recevable, le conseiller en prévention-médecin du travail doit revoir sa décision (et entreprendre une nouvelle évaluation). Si le recours est refusé, la décision par laquelle vous êtes déclaré définitivement inapte pour le travail convenu est confirmée. Si vous êtes déclaré apte à reprendre un travail adapté ou un autre travail (trajet C), l'employeur établira un plan de réintégration.

III Comment est établi le plan de réintégration ?

Si le conseiller en prévention-médecin du travail a décidé que le travailleur peut effectuer un travail adapté ou un autre travail (trajets A et C), l'employeur examinera les possibilités concrètes dans l'entreprise. Il établit un plan de réintégration individuel et concerté, pour ce faire, le travailleur et le médecin du travail. Au cours de cette consultation et pendant tout le processus de réintégration, le travailleur peut se faire assister par un représentant du personnel au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, par un délégué syndical de son choix.

Il y a aussi un suivi régulier de la part du conseiller en prévention-médecin du travail pour voir si la mise en œuvre se déroule correctement.

Dans quel délai l'employeur doit-il établir le plan de réintégration ?

Si le travailleur est déclaré temporairement inapte pour le travail convenu (trajet A), l'employeur dispose d'un délai de maximum 55 jours ouvrables, à dater de la réception de l'évaluation de réintégration, pour établir le plan de réintégration.

Au cas où le travailleur est déclaré définitivement inapte pour le travail convenu (trajet C), l'employeur doit transmettre le plan de réintégration au travailleur dans un délai de 12 mois, à dater de la réception de l'évaluation. Cette période d'un an doit lui permettre d'examiner toutes les possibilités : adapter le poste de travail, proposer un autre travail, éventuellement de nouvelles opportunités qui se présentent au fil du temps en rapport avec un poste adapté ou de nouvelles tâches.

Quel est le contenu de ce plan de réintégration ?

Ce plan de réintégration doit être concret et correspondre à ce qui a été décidé par le conseiller en prévention-médecin du travail. Le plan doit détailler au maximum une ou plusieurs des mesures suivantes :

- la description des adaptations nécessaires du poste de travail
- la description du travail adapté ou de l'autre travail (volume du travail, horaire, progressivité des mesures, etc.)
- la nature de la formation éventuellement proposée afin d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail
- la durée de validité du plan de réintégration

Est-ce que l'employeur peut refuser d'établir un plan de réintégration ?

Le législateur n'oblige pas l'employeur à établir un plan de réintégration. Actuellement, aucune sanction pénale n'est prévue. Toutefois, si l'employeur décide de ne pas établir de plan de réintégration, il devra motiver sa décision. Il devra démontrer qu'il est

techniquement ou objectivement impossible – du moins pas raisonnable – de proposer un autre travail ou un travail adapté. Il peut refuser de procéder à des adaptations ‘raisonnables’ s’il peut prouver que celles-ci représentent pour lui une charge disproportionnée.

Est-ce que j’ai l’obligation d’accepter ce plan de réintégration ?

Dès que l’employeur vous a remis le plan de réintégration, vous disposez de cinq jours ouvrables pour examiner le plan et marquer ou non votre accord (par écrit). Si vous êtes d’accord, vous signez le plan pour accord et vous le renvoyez à votre employeur. Si vous n’êtes pas d’accord, vous devez mentionner les raisons de votre désaccord dans le plan. Dans ce cas, il est mis fin au trajet de réintégration.

Est-ce que vous pouvez, tout au long du trajet, vous faire assister par un représentant des travailleurs ?

La réponse est affirmative : un travailleur peut se faire assister par un représentant du personnel au CPPT, ou à défaut, par un délégué syndical de son choix, tout au long du trajet de réintégration.

Qu’en est-il de la politique collective de réintégration ?

L’employeur doit se concerter au moins une fois par an avec le CPPT, en vue de discuter des possibilités en matière de travail adapté au niveau collectif (adaptation du poste de travail, possibilités de proposer un autre travail, mesures visant à adapter les lieux de travail, etc.). Cette concertation se déroule en présence du conseiller en prévention-médecin du travail (et éventuellement plusieurs autres conseillers compétents). En outre, la politique de réintégration doit être évaluée et discutée tous les ans au CPPT, sur la base d’un rapport quantitatif et qualitatif établi par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans quel cas le trajet de réintégration est définitivement arrêté ?

Trois situations mettent immédiatement fin au trajet de réintégration :

- le conseiller en prévention-médecin du travail informe l’employeur que le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n’est pas en état d’effectuer un travail adapté ou un autre travail et que le travailleur n’a pas introduit de recours contre cette décision
- lorsque cette réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou lorsqu’elle ne peut raisonnablement être exigée en vertu de motifs dûment justifiés
- le plan de réintégration établi par l’employeur dans lequel il est prévu d’effectuer un travail adapté ou un autre travail en raison de l’incapacité définitive ou temporaire du travailleur n’a pas obtenu l’accord de ce dernier.

Partie II : conséquences sur le plan du droit du travail

Est-ce qu'il peut être mis fin à mon contrat de travail une fois le trajet de réintégration terminé ?

Oui, cela est possible pour raisons médicales (force majeure médicale) à condition que le trajet de réintégration ait été entamé, poursuivi et terminé. Dans ce cas, vous avez été déclaré inapte à reprendre le travail (pour un travail convenu, adapté ou un autre travail) auprès de votre employeur.

En cas de force majeure médicale, qui peut être invoquée tant par votre employeur que par vous-même, le contrat de travail prend immédiatement fin sans que vous ayez droit à une indemnité de préavis. L'employeur devra motiver le fait que des adaptations raisonnables au poste de travail ne sont pas possibles ou qu'il est dans l'impossibilité de prévoir un autre travail.

Il se peut évidemment que vous et votre employeur décidiez ensemble de mettre fin au contrat de travail, moyennant éventuellement le respect d'un délai de préavis ou d'une indemnité de rupture.

Est-ce que l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la reprise du travail ?

Non, l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur en incapacité reprend le travail. Le contrat de travail initial est présumé maintenu, même si des adaptations temporaires ont été apportées. Il en va de même pour la relation de travail : elle est présumée maintenue. Il s'agit cependant d'une présomption réfragable de maintien de la relation de travail initiale. Si les parties le souhaitent, elles peuvent démontrer qu'elles ont la volonté ferme et définitive de modifier durablement la relation de travail initiale.

Comment déroger au contrat de travail initial ?

Si le travailleur et l'employeur ont convenu de modifier durablement la relation de travail, ils peuvent le faire par un avenant au contrat de travail initial qui devra contenir certains éléments (les éléments principaux de l'exécution du nouveau travail (travail adapté ou autre travail)). Il peut s'agir des éléments suivants : le volume, la nature du travail, la rémunération, la durée de validité de cet avenant.

Dès que le travailleur n'est plus reconnu en tant que personne en incapacité de travail, cet avenant prend fin et il devra en informer son employeur.

Ai-je droit au salaire garanti en tant que personne en incapacité de travail au cours du trajet de réintégration ?

Votre employeur ne doit pas verser de salaire garanti si vous tombez de nouveau malade ou si vous avez un accident pendant la période où vous effectuez votre travail adapté dans le cadre de votre trajet de réintégration. Dans ce cas, vous bénéficierez immédiatement des allocations de la mutuelle.

Y-a-t-il des sanctions ?

Dans l'accord du gouvernement Michel, il était convenu de prévoir des sanctions pour les deux parties en cas de non-coopération au trajet de réintégration. Toutefois, elles n'ont pas encore été fixées dans la loi, donc elles ne sont à l'heure actuelle pas d'application.

