

# Le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail



Votre liberté, votre voix



# Trajet de réintégration et force majeure médicale

Votre liberté, votre voix





# Partie I : le trajet de réintégration

---

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.

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 complétera 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 et/ou 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 vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur un travail adapté ou un autre travail et ce soit, temporairement soit, définitivement.

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 ?

Les deux parties qui peuvent demander de démarrer un trajet sont : le travailleur lui-même (ou son médecin traitant) ou l'employeur. 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. C'est le conseiller en prévention-médecin du travail qui démarre le trajet de réintégration.

### 1. Le travailleur ou son médecin traitant

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

### 2. L'employeur

Votre employeur peut demander un trajet de réintégration si vous êtes en incapacité de travail depuis trois mois consécutifs ou à partir du moment où vous lui remettez un certificat de votre médecin traitant attestant que vous êtes définitivement inapte au travail convenu. La période de 3 mois est interrompue quand vous reprenez effectivement le travail, sauf si une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 jours de cette reprise du travail, auquel cas cette période est réputée ne pas être interrompue.

**Un trajet de réintégration peut-il être entamé si l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ?**

La réponse est oui. Toutefois, dans ce cas, le trajet de réintégration peut être démarré au plus tôt à partir de la date de la consolidation des lésions, c'est-à-dire à partir du moment où celles-ci n'évoluent plus.

## 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 49 jours calendrier 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. examen de la réintégration et la concertation y afférente

#### • Invitation et 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. Si le travailleur n'accepte pas l'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail, après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le trajet de réintégration est terminé, et le médecin conseil et l'employeur en sont informés.

#### Le travailleur qui ne répond pas aux invitations risque-t-il des sanctions ?

La loi ne prévoit pas expressément des sanctions si le travailleur ne répond pas aux invitations du médecin du travail. Toutefois, il est mentionné que l'employeur et les travailleurs doivent collaborer au bon déroulement du trajet de réintégration. Il n'est donc pas exclu que l'employeur puisse prendre des sanctions à l'égard du travailleur qui ne répond pas aux invitations. Si vous êtes dans l'impossibilité de vous rendre à une invitation du médecin du travail, il est donc conseillé de pouvoir justifier cette absence.

#### • Concertation avec les autres acteurs

Au cours de cette phase, le conseiller en prévention-médecin du travail peut, moyennant l'accord du travailleur, se concerter avec différents acteurs (médecin traitant, médecin-conseil de la mutualité, coordinateur Retour au travail, conseillers en prévention, employeur). En effet, il est possible qu'il soit nécessaire d'échanger certaines données médicales ou de discuter de votre état de santé.

#### • Examen du poste de travail

Il se peut qu'en vue de la réintégration, 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 trois décisions différentes.

### A. Le travailleur pourra, à terme, reprendre le travail convenu, et entretemps 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 ou de l'autre travail, et éventuellement du poste de travail pour que cela réponde entretemps à l'état de santé du travailleur.

#### 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 est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail.

Dans ce cas, le conseiller en prévention-médecin du travail doit décrire les conditions auxquelles le travail adapté ou l'autre travail (et éventuellement le poste de travail), doit(ven)t répondre sur base de l'état de santé actuel du travailleur.

**EXEMPLE :**

Un couvreur occupé dans une entreprise souffre d'un grave problème au genou qui ne lui permet plus d'exercer le travail convenu. Un autre travail lui est toutefois accessible par exemple, une fonction de magasinier. Il peut commander, réceptionner, préparer et distribuer le matériel.

**C. Pour des raisons médicales, il n'est (pour le moment) pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration**

Cette décision est prise notamment parce qu'il n'est pas encore clair si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu, ou parce que le travailleur doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail. Dans ce cas, le trajet de réintégration est terminé et peut être relancé au plus tôt 3 mois après cette décision (sauf si le conseiller en prévention-médecin du travail a de bonnes raisons de dévier de ce délai).

**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 la décision B. 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 21 jours calendrier à compter du lendemain du jour de la réception de la constatation de l'inaptitude définitive pour le travail convenu. Cet envoi recommandé est à envoyer au médecin inspecteur social de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (CBE) ainsi qu'à l'employeur.

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 42 jours à compter du lendemain du jour où le médecin inspecteur social a reçu la demande de 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 rejeté, la décision par laquelle vous êtes déclaré définitivement inapte pour le travail convenu est confirmée.

### III Comment est établi le plan de réintégration ?

Après avoir reçu l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une décision A ou après l'expiration du délai de recours lorsqu'il s'agit d'une décision B, l'employeur doit examiner les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail, en tenant compte des conditions et modalités mentionnées par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Il élabore ensuite un plan de réintégration individuel adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur en concertation avec le travailleur, le médecin du travail et éventuellement d'autres acteurs pouvant contribuer à la réintégration du travailleur.

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

Si le travailleur est déclaré temporairement inapte pour le travail convenu avec une possibilité entre-temps d'exercer un travail adapté ou un autre travail (décision A), l'employeur dispose d'un délai de maximum 63 jours, à compter du lendemain du jour où il reçoit l'évaluation de réintégration, pour établir le plan de réintégration.

Dans le cas où le travailleur est déclaré définitivement inapte pour le travail convenu mais en état d'exercer un autre travail ou un travail adapté (décision B), l'employeur doit transmettre le plan de réintégration au travailleur dans un délai de 6 mois, à compter du lendemain du jour de la réception de l'évaluation de réintégration.

#### 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 contenir 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 ?

Un employeur qui, après la concertation et l'examen des possibilités concrètes d'un travail adapté ou d'un autre travail et d'adaptations du poste de travail, ne peut pas établir de plan de réintégration, doit établir un rapport motivé. Il devra démontrer qu'il est techniquement ou objectivement impossible – du moins pas raisonnable – d'établir un plan de réintégration. Ce rapport devra attester que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou d'un travail adapté ou d'un autre travail ont été sérieusement

considérés. 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 14 jours 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.

### **Dans quel cas le trajet de réintégration est définitivement terminé ?**

Le trajet de réintégration est terminé au moment où l’employeur :

1. est informé par le conseiller en prévention-médecin du travail, que le travailleur n’a pas accepté les invitations répétées du conseiller en prévention-médecin du travail :
2. a reçu du conseiller en prévention-médecin du travail le formulaire d’évaluation de réintégration avec une décision C (impossible de procéder à une évaluation de la réintégration) :
3. a remis le rapport motivé mentionnant son impossibilité d’établir un plan de réintégration au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur ;
4. a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration refusé par le travailleur
5. a remis au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur le plan de réintégration accepté par le travailleur

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

Non. Il ne peut être mis fin au contrat de travail à la fin d’un trajet de réintégration. L’employeur ou le travailleur qui souhaite mettre fin à un contrat de travail en raison d’une incapacité définitive doit respecter la procédure spécifique prévue à l’article 34 de la loi du 3 juillet 1978 (voir ci-dessous).

### **Qu'en est-il de la politique collective de réintégration ?**

Afin de développer une politique efficace de réintégration, et d'améliorer la politique de bien-être en général, l'employeur doit régulièrement se concerter avec le CPPT au sujet des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail, et des mesures pour adapter les postes de travail.

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.



## Partie II : la force majeure médicale

---

### Qu'est-ce que la procédure de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ?

Il s'agit de la procédure spécifique (prévue à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978) qui doit être suivie lorsqu'une partie (employeur ou travailleur) souhaite mettre un terme au contrat de travail en se basant sur l'incapacité définitive du travailleur à exécuter le travail convenu.

### A quelles conditions cette procédure peut-elle être entamée ?

Cette procédure peut débuter si les deux conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur doit être en incapacité de travail ininterrompue depuis au moins 9 mois
- aucun trajet de réintégration ne peut être en cours pour le travailleur.

### Comment démarrer cette procédure ?

L'employeur ou le travailleur qui souhaite démarrer cette procédure doit envoyer un courrier recommandé (notification) à l'autre partie (employeur ou travailleur) ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail. Cet envoi recommandé doit mentionner l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu.

### Comment se déroule l'examen par le conseiller en prévention-médecin du travail ?

Dès réception de cet envoi, le médecin du travail invite le travailleur pour un examen qui a lieu au plus tôt 10 jours après ce recommandé. Si nécessaire, il procède à un examen du lieu de travail. Moyennant le consentement du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail peut également se concerter avec le médecin traitant du travailleur, le médecin qui a délivré le certificat médical et/ou le médecin conseil. Sur cette base, le conseiller en prévention-médecin du travail détermine s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu.

### Que se passe-t-il si le travailleur ne répond pas à l'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail ?

Si le travailleur n'accepte pas l'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail 3 fois dans une période de 3 mois, avec un intervalle d'au moins 14 jours entre chaque invitation, le conseiller en prévention-médecin du travail en informe l'employeur. La procédure prend alors fin et le contrat ne peut pas être rompu pour force majeure médicale.

### **Le travailleur qui ne répond pas aux invitations risque-t-il des sanctions ?**

La loi ne prévoit pas expressément des sanctions si le travailleur ne répond pas aux invitations du médecin du travail. Toutefois, il n'est pas exclu que l'employeur puisse prendre des sanctions à l'égard du travailleur qui ne répond pas aux invitations, et ce sur base des obligations générales du travailleur à l'égard de l'employeur. Si vous êtes dans l'impossibilité de vous rendre à une invitation du médecin du travail, il est donc conseillé de pouvoir justifier cette absence.

### **Que se passe-t-il après l'examen du conseiller en prévention-médecin du travail ?**

Le conseiller en prévention-médecin du travail communique sa constatation à l'employeur et au travailleur au moyen d'un envoi recommandé dans les plus brefs délais, et au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la notification. S'il constate qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, il communique cette constatation également au médecin-conseil de la mutuelle.

### **Le travailleur peut-il demander l'examen des conditions et modalités d'un travail adapté ou d'un autre travail ?**

La réponse est oui. Pendant l'examen du conseiller en prévention-médecin du travail, le travailleur indique par écrit s'il souhaite que soient examinées les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail doit répondre sur base de son état de santé actuel et son potentiel. Si, au cours de l'examen par le conseiller en prévention-médecin du travail, le travailleur a indiqué qu'il ne souhaite pas que les conditions et modalités d'un travail adapté ou d'un autre travail soient examinées, il peut, au plus tard dans les 7 jours après réception d'une constatation d'une incapacité de travail définitive changer d'avis et signaler de façon motivée, au moyen d'un envoi recommandé à l'employeur et au conseiller en prévention-médecin du travail, qu'il souhaite tout de même que les conditions et modalités d'un travail adapté ou d'un autre travail soient examinées.

Si cette demande d'examen des conditions et modalité d'un travail adapté ou d'un autre travail a été formulée par le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail effectue les mêmes démarches quand dans le cadre du trajet de réintégration (cfr supra) : concertation avec d'autres acteurs, prise de décision (A, B ou C) suite à l'évaluation de réintégration, remise du formulaire d'évaluation de réintégration. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique à l'employeur et au travailleur, au plus tard dans les 30 jours suivant la réception de la demande du travailleur, les conditions et modalités du travail adapté ou d'un autre travail. Comme dans le cadre du trajet de réintégration (cfr supra), l'employeur examine alors les possibilités de travail adapté ou d'un autre travail et remet au travailleur un plan de réintégration ou un rapport motivé si l'employeur estime impossible d'établir un plan de réintégration. Le travailleur dispose alors d'un délai de 14 jours pour accepter le plan ou non (cfr supra – trajet de réintégration).

**En cas de constatation d'incapacité définitive, le travailleur dispose-t-il d'un droit de recours ?**

Oui. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la constatation de son incapacité définitive pour le travail convenu peut introduire un recours dans les 21 jours et suivant la même procédure que dans le cadre du trajet de réintégration (cfr supra).

**A quelles conditions le contrat de travail peut-il être rompu pour force majeure médicale ?**

Le contrat de travail ne peut prendre fin pour force majeure médicale que lorsqu'il apparaît de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et que :

1. Le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail :
2. Le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur a remis un rapport motivé au travailleur et au médecin du travail dans lequel il explique pourquoi l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés :
3. Le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur a remis au travailleur un plan pour un travail adapté ou un autre travail mais ce plan a été refusé par le travailleur.

Si ces conditions sont remplies, tant l'employeur que le travailleur peut rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Le contrat de travail prend immédiatement fin sans que vous ayez droit à une indemnité de préavis.

**Le travailleur a-t-il le droit de se faire assister par la délégation syndicale au cours de cette procédure ?**

La réponse est oui. Le travailleur a le droit de se faire assister par la délégation syndicale durant toute la durée de cette procédure.

