

Quid du nouvel AR de réintégration ?

Le rôle du conseiller en prévention médecin du travail

*Dr Danièle Pirenne
Médecin du travail*

Pourquoi un nouvel AR ?

Pourquoi une actualisation du processus ?

- Près d'un demi-million de malades de longue durée
- Ajustement après six ans de pratique (2016)
- Connaissance insuffisante des alternatives pour réactiver les travailleurs en incapacité de travail.
- 'La réintégration est une machine à licencier'

▶ Nécessité d'une mise à jour de la législation

▶ Objectif : faciliter la reprise du travail

OBJECTIF MAJEUR : Vers une réintégration plus efficace !

1

Encourager les trajectoires informelles de réintégration

2

Objectif : aider les travailleurs à retourner au travail

3

Élaborer une politique collective énumérant les possibilités de retour au travail.

4

Détermination de l'inaptitude définitive par une voie distincte

Titre du Chapitre : Reprise de travail pour les travailleurs en incapacité de travail (+ large)

- 1** **Section 1** : contact avec le travailleur en ITT afin d'informer des possibilités de reprises
- 2** **Section 2** : Le trajet de réintégration 2.0
- 3** **Section 3**: Procédure spécifique dans le cadre (article 34 de la loi sur les contrats de travail)
Licenciement pour raisons médicales



1 Section 1 = Contact avec le travailleur en incapacité de travail

Qu'est ce qui est prévu ?

Lettre d'information au
travailleur



Contenu du contact ?

Informez l'employé des possibilités de reprise du travail :

- ✓ Informations sur la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail
- ✓ Informations sur le processus de réintégration

Qu'est-ce que la visite de pré -reprise du travail ?

Quoi?

- pendant la période d'incapacité de travail
- A l'initiative du travailleur
- Soumis ou non
- Dans les 10 jours de la demande
- Pas d'aptitude



Dans quels cas?

Objectif : propositions d'aménagements du poste de travail



Résultat

- Pendant la période de maladie, des ajustements peuvent être apportés au lieu de travail ou au travail effectué.
- Processus administrativement moins exigeant que le processus de réintégration

2 Section 2 = Le trajet de réintégration 2.0

Réintégration

Le trajet de réintégration : que contient-il ?

1

Évaluation de la réintégration par le médecin du travail

2

Plan de réintégration/ rapport de motivation par l'employeur



L'employé peut être assisté tout au long du processus par

- le représentant de l'employé au comité
- le représentant syndical après son propre choix si aucun comité

Trajet de réintégration 2.0 :

Changements principaux en un coup d'œil

1

Moins de parties
peuvent entamer le
processus de
réintégration

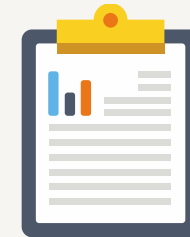


2

Évaluation de la
réintégration : de 5 à 3
résultats

3

Changements
des différents
délais ...CIVILS !

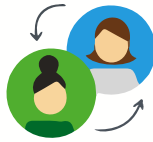


4

Licenciement pour
raisons médicales
découplé du
processus de
réintégration

Réintégration

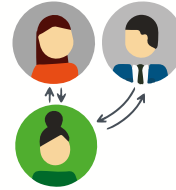
Evaluation de la réintégration (médecin du travail) : plan par étapes



1

Invitation du travailleur à l'évaluation de la réintégration

- Évaluer si **la reprise du travail** peut être envisagée sur la base de l'état de santé et des capacités de l'employé.
- Déterminer **les conditions** et **modalités** auxquelles le travail et/ou le poste de travail doivent répondre pour être adaptés à l'état de santé et aux capacités de l'employé.



2

Concertation sur les problématiques de santé entre le médecin du travail et :

- Le médecin traitant ou qui établit le certificat
- Le médecin conseil
- Autres conseillers en prévention (ergonome, conseiller en prévention psychosociale)
- Autres personnes pouvant contribuer au succès de la réintégration, par exemple le coordinateur RAT, AVIQ, ONEM, FOREM
- **À la demande du travailleur**: contact avec l'employeur → promouvoir la possibilité de recherche concrètes d'emploi.



3

Examen du:

- **poste de travail** (si nécessaire)
- Ergonome
- Psychologue

L'évaluation de la réintégration : 3 décisions possibles

La réintégration est-elle possible à terme ?

1

Oui (A)

A terme, le collaborateur **pourra reprendre le travail convenu**, le cas échéant, moyennant une adaptation du poste de travail. En attendant, un **travail adapté/un autre travail peut être effectué**

2

Non (B)

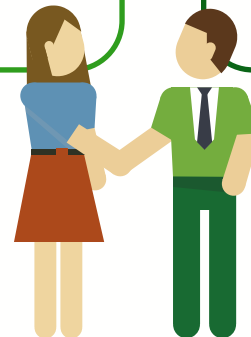
Le collaborateur **est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais peut effectuer un travail adapté ou un autre travail.**

Le médecin du travail en fixe les conditions. L'employeur examine si en interne c'est possible (et justifie pourquoi ce n'est pas le cas).

3

Indéfini (C)

Le CPMT considère qu'**une évaluation de réintégration n'est pas possible** (pour le moment) pour des raisons médicales (la situation médicale n'est pas entièrement clarifiée)
Ex : traitement ou revalidation en cours



Quel est l'objectif du plan de réintégration ?

Objectif

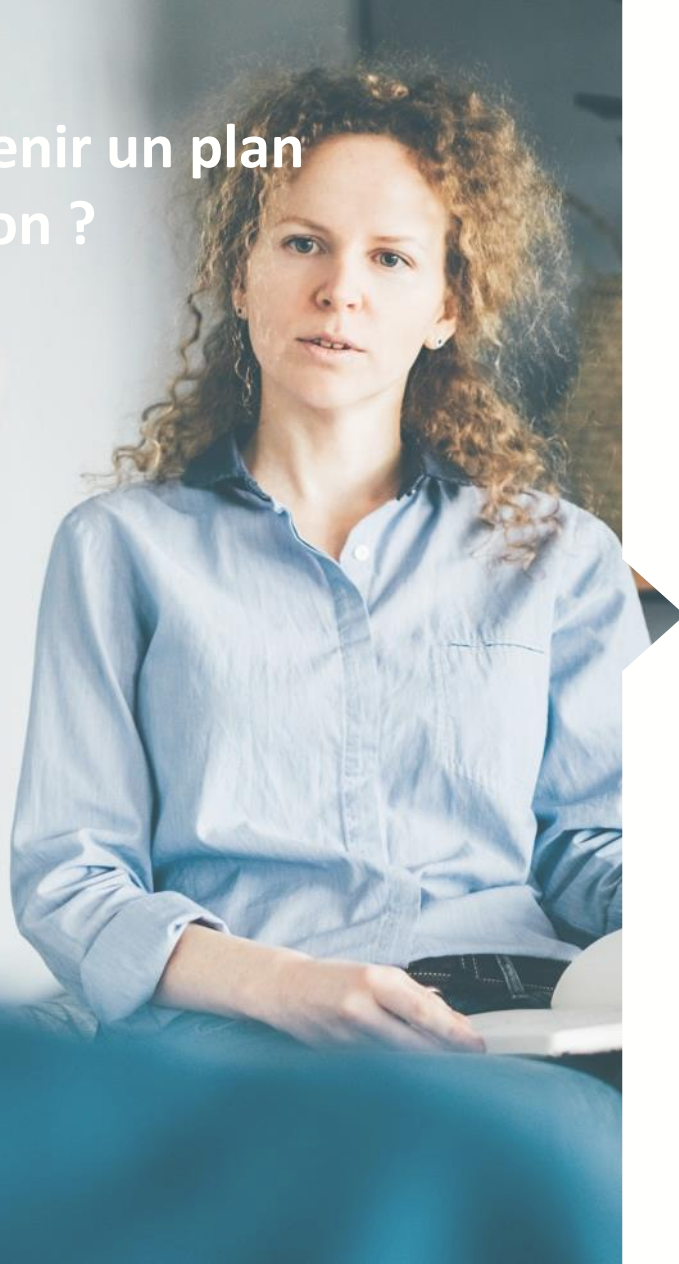


L'EMPLOYEUR

- Explorer les possibilités concrètes de travail adapté ou d'un autre travail
- Tient compte au mieux des conditions et modalités déterminées par le médecin du travail.
- Tient compte au maximum du cadre collectif de réintégration = projet global
- établit un plan adapté à l'état de santé et aux possibilités du travailleur, en concertation avec le travailleur, le médecin du travail et éventuellement un psychologue ou un ergonome
- Les employés handicapés ont droit à des ajustements raisonnables

Que doit contenir un plan de réintégration ?

Contenu



- 1 Une description de la manière la plus concrète et la plus détaillée possible :**
 - Des adaptations au poste de travail des ajustements raisonnables (y compris les machines, les équipements, les outils...)
 - Du travail adapté, notamment des tâches ou de la division du travail :
 - ✓ volume de travail
 - ✓ Horaire
 - ✓ mesures de progressivité
 - en cas d'un autre travail
 - ✓ Contenu du travail
 - ✓ volume de travail
 - ✓ horaire
 - ✓ la progressivité des mesures
- 2 Nature de la formation/de l'orientation en vue d'acquérir des compétences pour un travail adapté/autre. Personnes (internes/externes) chargées de la formation/du encadrement = acteurs impliqués**
- 3 Durée de validité du plan de réintégration**

Que faire si aucun plan de réintégration ne peut être établi (rapport motivé) ?

Quand?

L'élaboration d'un plan de réintégration s'avère impossible après:

- Concertation des différents acteurs travailleur, l'employeur, le médecin du travail, des autres conseillers en prévention, du case manager
- Après Examen des possibilités de travail adapté/autre et des adaptations du poste de travail.

Quoi?

- Rapport motivé
- Démontrer que les possibilités d'adaptation ont été sérieusement envisagées.
- Explication de l'impossibilité technique ou objective d'établir un plan de réintégration.
- Explication de la raison pour laquelle un plan de réintégration ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons valables.

Dans quels cas un trajet de réintégration prend-il fin ?

1

Notification de l'employeur que l'employé a ignoré l'invitation à un contact médical à trois reprises.

2

L'employeur reçoit un formulaire avec la décision C

3

Préparation du rapport de motivation → Arrêt sur remise du rapport de motivation au médecin du travail et au travailleur (par l'employeur).

4

Refus du plan de réintégration par le travailleur → Arrêt lors de la remise du plan refusé au médecin du travail (par l'employeur).

5

Le plan de réintégration est approuvé par l'employé et remis au médecin du travail.

Approche de la politique de réintégration collective

L'employeur doit travailler à une politique de réintégration efficace



L'employeur fournit annuellement au comité les résultats anonymes des plans de réintégration et des rapports de motivation, ainsi que les mesures qu'il a prises pour permettre un travail adapté. Les raisons pour lesquelles un plan ne peut être établi ou a été refusé doivent également être indiquées.



Rapport annuel du médecin du travail à l'employeur et au Comité pour la prévention et la protection au travail sur tous les aspects liés au retour au travail

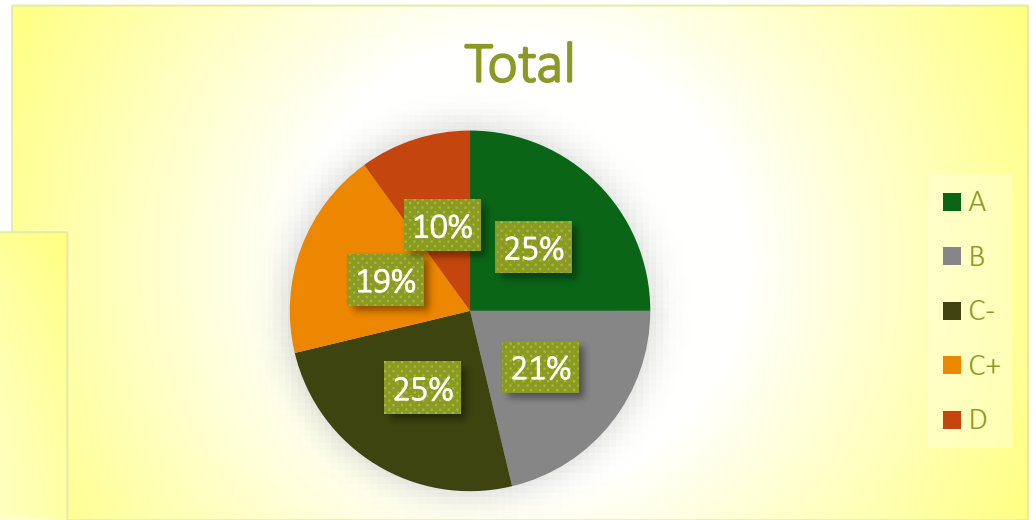
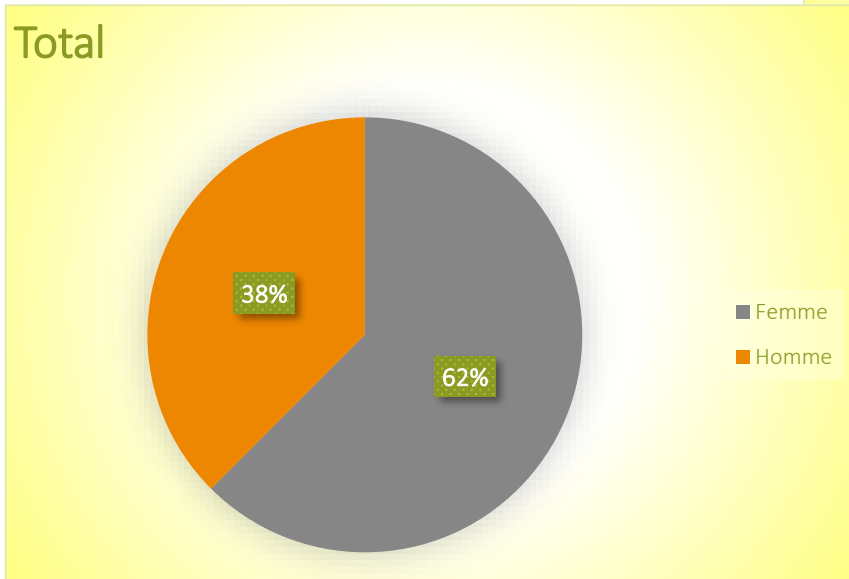
- Résultats qualitatifs
- Résultats quantitatifs
- → réintégration mais également les CS, visites de pré-RT, adaptations demandées ...



Adaptation de la politique de réintégration sur la base d'une évaluation annuelle (points 1 et 2)

Quelques chiffres

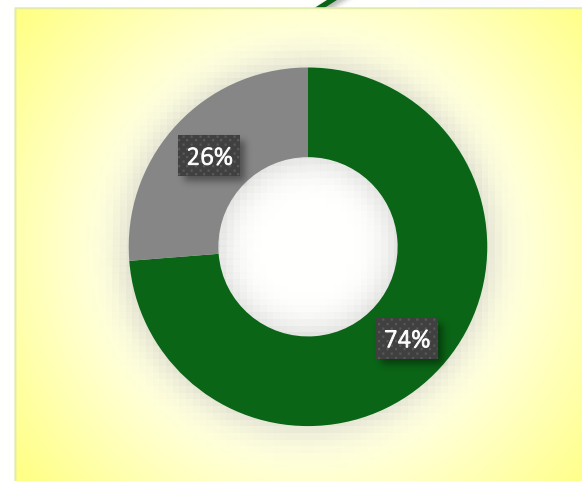
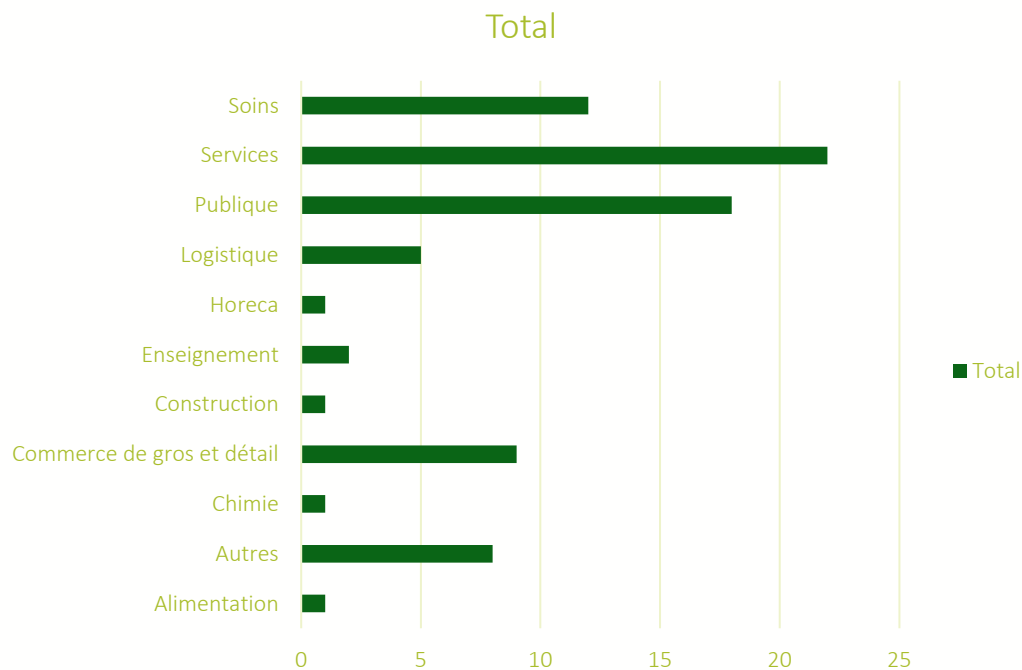
15 03 2023 = 80 EXAMENS réalisés



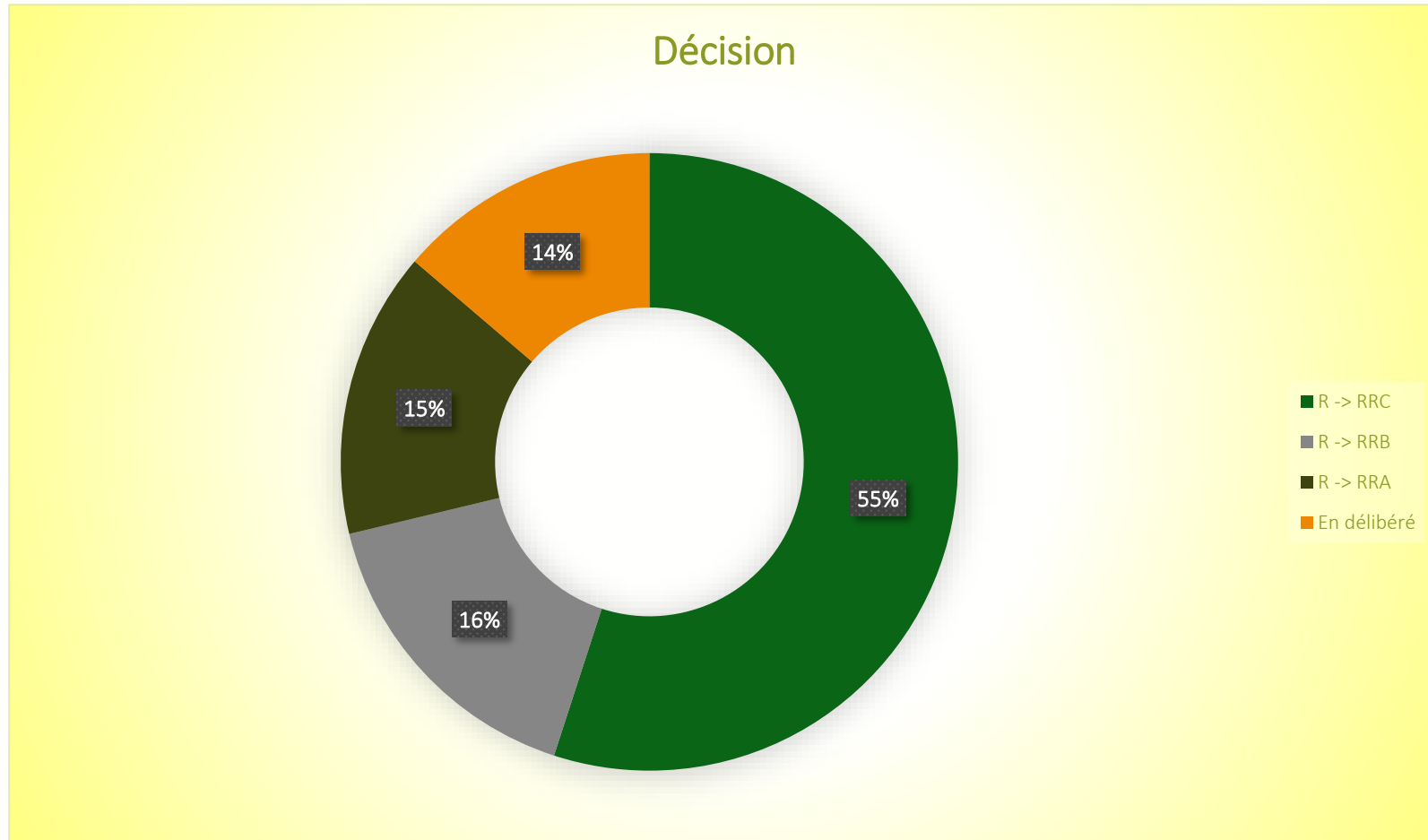
ABC+ = 65 %
C-/D = 35 %

Quelques chiffres suite

80 EXAMENS réalisés



Décision



3

Section 3 : Licenciement pour force majeure médicale - Procédure art. 34 de la loi sur les contrats de travail



Qu'implique la « Procédure art. 34 de la loi sur les contrats de travail » ?

OBJECTIF

Détermination de l'inaptitude définitive à l'exécution du travail convenu -> licenciement pour force majeure médicale possible sous conditions.

DEMARRAGE

- Employeur
- Travailleur

CONDITIONS

Le travailleur est en incapacité de travail « ininterrompue » pendant une durée d'au moins 9 mois et aucun trajet de réintégration n'est en cours



Demande de
cessation du contrat
de travail pour force
majeure médicale :

4 scénarios possibles

Scénario 1 –

Inaptitude définitive pour le travail convenu, pas de demande des conditions pour un autre travail ou un travail adapté

Qu'est-ce qui est possible ?

- Le travailleur peut introduire un recours s'il n'est pas d'accord avec la décision
- Il doit le faire dans les 21 jours calendrier suivant la réception du formulaire d'inaptitude définitive
- Dans les 7 jours calendrier suivant la réception du formulaire d'inaptitude définitive, le travailleur peut encore demander les conditions pour bénéficier d'un autre travail ou un travail adapté.
- Le médecin du travail dispose de 30 jours calendrier pour communiquer les conditions à l'employeur et au travailleur. En cas de demande d'un autre travail ou d'un travail adapté, le scénario 2 débute.
- Le licenciement pour cause de force majeure médicale pourra être prononcé si plus aucun recours n'est possible ou si la décision est maintenue après le recours.

Scénario 2 –

Inaptitude définitive pour le travail convenu, avec demande des conditions pour un autre travail ou un travail adapté



Qu'est-ce qui est possible ?

- Le travailleur peut introduire un recours s'il n'est pas d'accord avec la décision
- Il doit le faire dans les 21 jours calendrier suivant la réception du formulaire d'inaptitude définitive
- Si le médecin du travail a déterminé les conditions d'un autre travail ou travail adapté, alors l'employeur doit :
 - Elaborer un plan de réintégration (possibilité de travail différent ou adapté)
 - Rédiger le rapport de motivation (travail différent ou adapté impossible)

L'employeur fournit un plan de réintégration ou un rapport de motivation au travailleur et au médecin du travail, conformément aux étapes décrites dans le trajet de réintégration.

- Le licenciement est possible si le recours n'est plus possible et :
 - Le rapport de motivation montre qu'aucun autre travail ou travail adapté n'est possible, ou
 - Le plan de réintégration est refusé par le travailleur



Scénario 3 –

Inaptitude non définitive pour le travail convenu



Que faire ?

- La procédure se termine sans conséquence
- Le travailleur peut entamer le trajet de réintégration
- Une nouvelle procédure de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale ne peut être engagée qu'après une nouvelle période de 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue (à compter du lendemain de la réception de la décision du médecin du travail)

Scénario 4 –

Le travailleur ne se présente pas à l'examen médical

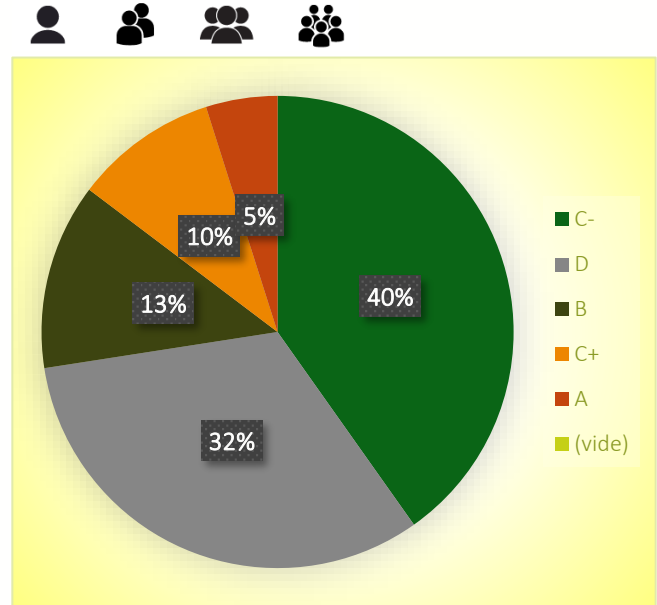
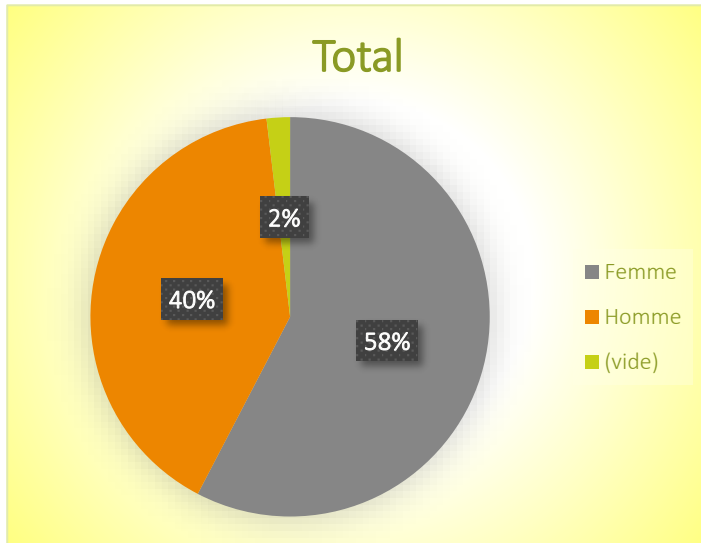


Que faire ?

- Le travailleur est convoqué au maximum 3 fois, avec un intervalle d'au moins 14 jours entre chaque convocation
- Si le travailleur ne répond pas à ces invitations, l'inaptitude de travail définitive ne peut être constatée
- La procédure se termine sans conséquence et le médecin du travail informe l'employeur

Quelques chiffres

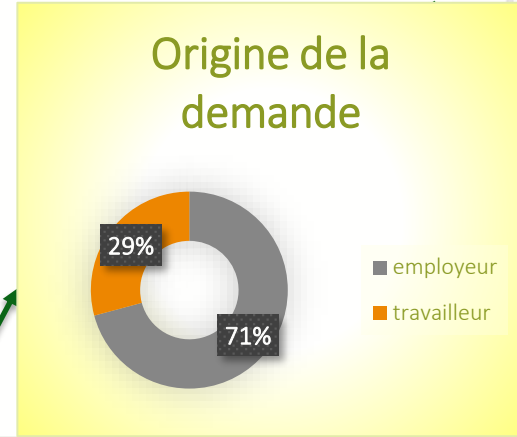
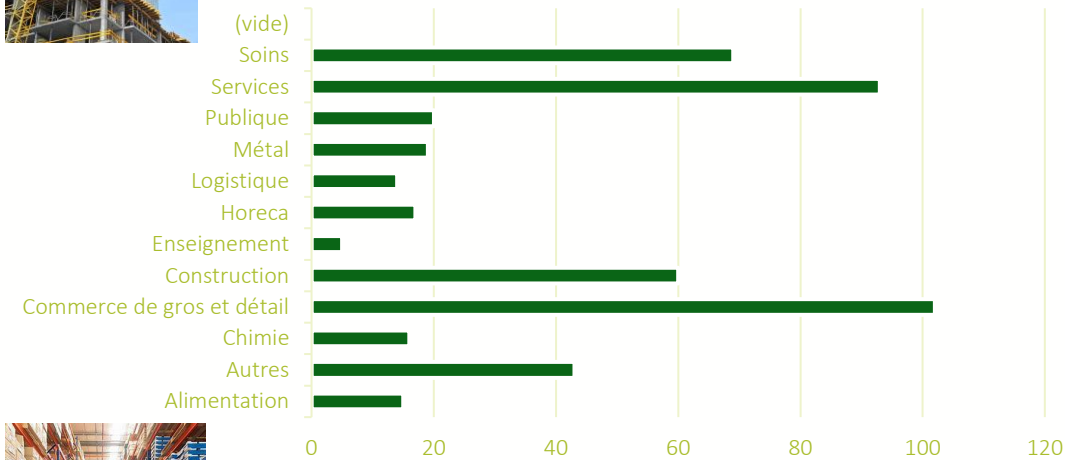
15/03/2023 = 477 EXAMENS réalisés



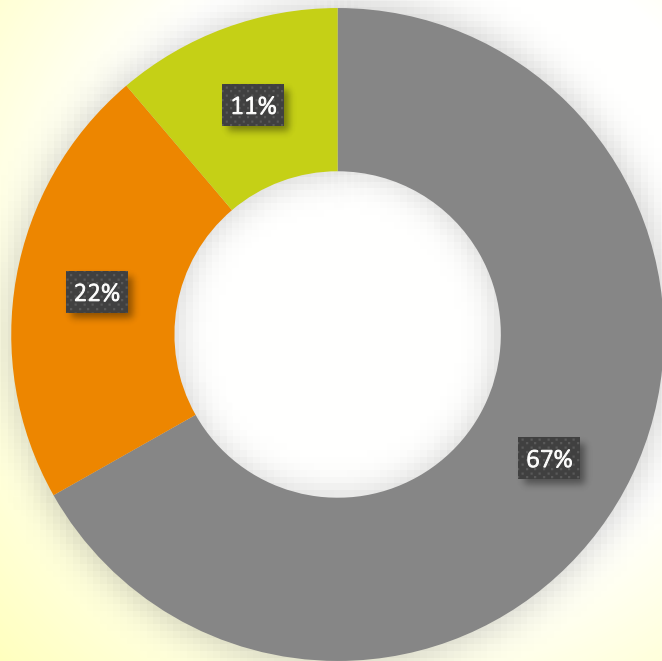
ABC+ = 28 %
C-/D = 72 %

Quelques chiffres suite

477 EXAMENS réalisés



Décision



- R -> A34A
- En délibéré
- R -> A34B



Message pour l'employeur :

2/3 inaptitude déclarée

MAIS dans 1/3 des cas ...ce n'est pas forcément la décision qu'il attend ...

Points à retenir

1

Plus d'attention sur la réussite effective de la réintégration, accent sur les trajets informels

2

Délais plus courts avant le début du trajet de réintégration

3

Trajet de réintégration : de 5 à 3 décisions

4

Accent sur la politique collective de réintégration

5

L'incapacité médicale est dissociée de la réintégration

Site web : [Reprise du travail en cas d'incapacité : que dit le nouvel AR? – Mensura](#)

[Déroulement de la procédure de licenciement pour raison médicale - Mensura](#)

Inscrivez-vous à notre newsletter pour être tenu informé

WWW.MENSURA.BE

Avez-vous des questions ?

