

# TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LE TRAJET DE REINTEGRATION





---

Pourquoi la réintégration est nécessaire	4
Les trois étapes du trajet de réintégration	6
ETAPE 1 : Début	8
ETAPE 2 : Evaluation de la réintégration par le CPMT	10
1. Entretien collaborateur	
2. Concertation	
3. Examen	
4. Rapport	
5. Décision	
ETAPE 3 : Plan de réintégration par l'employeur	16
1. Plan	
2. Concertation	
3. Temps disponible	
4. Plan de réintégration	

---

Dispositions pratiques	19
------------------------	----

---

1

# Pourquoi la réintégration est nécessaire

Les chiffres de l'absentéisme et du burn-out ne mentent pas : de plus en plus de collaborateurs éprouvent des difficultés à faire face à la pression croissante au travail. Ce phénomène est encore renforcé par le vieillissement de la population et l'allongement du temps de carrière. En d'autres termes, il est devenu nécessaire de faire plus avec moins de personnes.

Par ailleurs, le nombre croissant de malades de longue durée menace de mettre les entreprises en difficulté. Elles sont confrontées à la nécessité de chercher des remplaçants, sans parler du fait que leurs coûts augmentent et qu'il y a un surcroît de travail – temporaire ou permanent – pour les collègues.

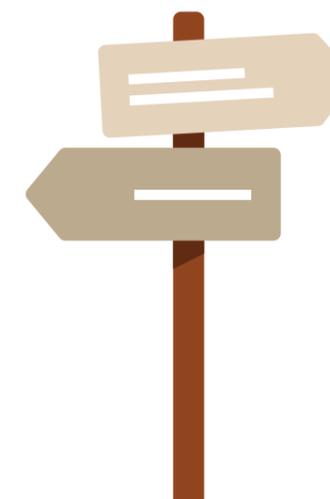
De plus, un autre phénomène guette les malades de longue durée : le fade-out. Le fait de rester longtemps absents leur fait perdre le contact avec leur milieu de travail. Le seuil de retour est de plus en plus difficile à franchir et ils risquent de disparaître progressivement de la scène.

La législation actuelle entend protéger les intérêts de l'employeur et du travailleur, en responsabilisant les deux parties. Chaque entreprise est tenue de se doter d'une approche en matière de réintégration des travailleurs malades de longue durée.

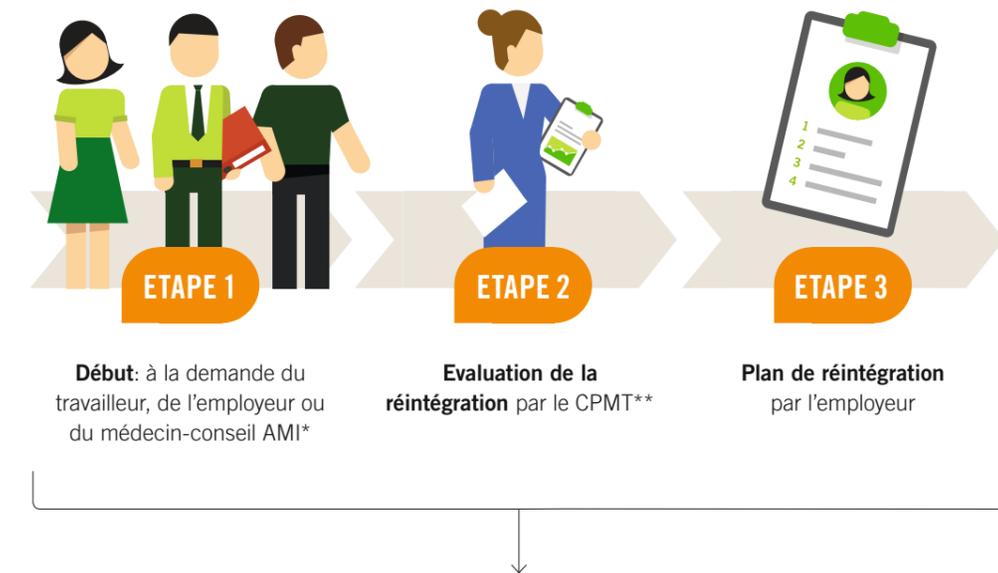
La réintégration est une thématique sensible. Il est donc important de respecter les intérêts de toutes les parties impliquées pour aboutir à une solution optimale. Un travailleur malade de longue durée a, avant tout, droit au respect de sa santé. Le médecin du travail veille également à ce que le temps nécessaire pour son rétablissement soit respecté. Parallèlement, le médecin du travail aide à examiner la manière d'éventuellement accélérer le retour au travail, grâce à un travail adapté ou un autre travail par exemple.



Cette brochure offre un aperçu de toutes les étapes qu'il vous faut franchir pour organiser avec succès la réintégration d'un travailleur.



# Les trois étapes du trajet de réintégration



**Durant tout le trajet de réintégration, le travailleur peut se faire assister par :**

- ✓ le **délégué des travailleurs** au sein du CPPT
- ✓ le **délégué syndical** de son choix si pas de CPPT



## ETAPE 1

# Début



En cas de maladie de longue durée d'un travailleur, trois parties peuvent prendre l'initiative de démarrer un trajet de réintégration. Selon la partie qui prendra l'initiative, différents délais sont d'application.

### A la demande :

**du travailleur** →  
ou du médecin traitant moyennant autorisation du travailleur

**de l'employeur** →  
à partir de 4 mois d'incapacité de travail ou si certificat d'incapacité définitive

**du médecin-conseil AMI\*\*** →  
au plus tard deux mois après la déclaration d'incapacité de travail

### Le CPMT\* prévient :

- ✓ l'employeur
- ✓ le médecin-conseil (AMI\*\*)
  
- ✓ le médecin-conseil (AMI\*\*)
  
- ✓ l'employeur



## ETAPE 2

# Evaluation de la réintégration par le CPMT\*



Dès réception d'une demande de réintégration, le CPMT\* a 40 jours ouvrables pour procéder à l'évaluation de la réintégration.

## 5 Etapes



### 1 ENTRETIEN COLLABORATEUR

Le travailleur est convié pour l'évaluation

- ✓ Le travailleur pourra-t-il à nouveau à terme effectuer le travail convenu, avec ou sans adaptations ?
- ✓ Quelle est la possibilité de réintégration sur base de la capacité de travail du travailleur ?



### 2 CONCERTATION<sup>1</sup>

Concertation entre le CPMT\* et :

- ✓ le médecin traitant
- ✓ le médecin conseil (AMI\*\*)
- ✓ d'autres conseillers en prévention qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration
- ✓ d'autres personnes en prévention qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration

<sup>1</sup> Moyennant autorisation du travailleur



### 3 EXAMEN

Examen :

- ✓ Du poste de travail
- ✓ De l'environnement de travail



### 4 RAPPORT

Elaboration d'un rapport reprenant les constatations

- ✓ CPMT\* l'ajoute dans le dossier médical



### 5 DECISION

### 5 SCENARIOS POSSIBLES

La réintégration est-elle possible à terme ?

## 5 SCENARIOS POSSIBLES

### La réintégration est-elle possible à terme ?

La reprise du travail est **possible** à terme

**A OUI**

Le travailleur peut à terme reprendre le travail convenu. **Entretemps : un travail adapté ou un autre travail est possible.**

**CPMT\*** détermine les modalités et le timing de la réévaluation

**Employeur** élabore le plan de réintégration (dans les 55 jours ouvrables)



**B OUI**

Le travailleur peut à terme reprendre le travail convenu. **Entretemps : un travail adapté ou un autre travail n'est pas possible.**

**CPMT\*** détermine le timing de la réévaluation et avertit le médecin-conseil



**Définitivement inapte** pour le travail convenu

**C OUI**

Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu. **Un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur est possible.**

**CPMT\*** détermine les modalités du travail adapté ou autre travail déterminés

**Employeur** élabore le plan de réintégration (dans les 12 mois)



**D NON**

Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu chez l'employeur. La personne n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail.

**CPMT\*** avertit le médecin-conseil

La reprise du travail est **indéterminée**

**E INDETERMINE**

Le CPMT\* estime que pour des raisons médicales, il n'est **pas opportun** de débiter un trajet de réintégration.

**CPMT\*** réévalue tous les 2 mois + avertit le médecin-conseil

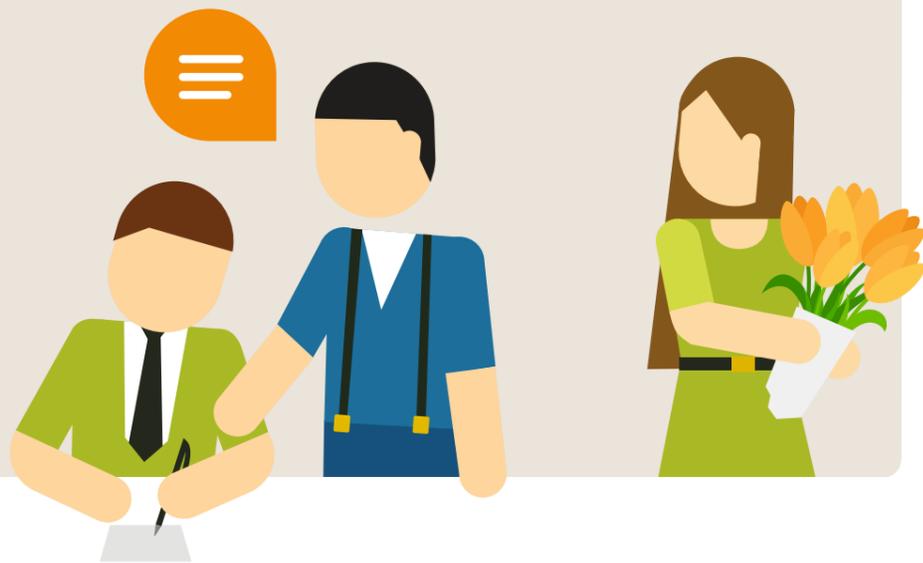
## CONSEIL

### Évitez le fade-out, gardez le contact

Si vous employez des travailleurs malades de longue durée, vous avez intérêt à maintenir le contact avec ceux-ci durant leur absence. Dans le cas contraire, ces personnes sont exposées au risque de fade-out, **un processus dans le cadre duquel elles disparaissent progressivement de la scène pour ne plus revenir.**

Les entreprises ne sont toutefois pas condamnées à rester impuissantes face à ce phénomène. En maintenant le contact avec les travailleurs malades, elles ne peuvent certes pas accélérer leur retour au travail, mais on note un **impact positif** sur le nombre de travailleurs qui reprennent le travail. C'est ce qu'a révélé une étude pilote réalisée à la demande de Mensura auprès de 200 entreprises.

La ligne hiérarchique ou les collaborateurs RH peuvent se charger des contacts. Vous pouvez également faire appel aux infirmières de Mensura formées à cet effet.



### Votre travailleur n'est pas d'accord avec l'évaluation négative de sa réintégration. Que faire ?

Votre collaborateur **n'est pas d'accord** avec la décision **C** ou **D** concernant son incapacité définitive.



#### Concertation

L'inspection du travail **convoque le CPMT\*** et le **médecin traitant** du travailleur pour une concertation

#### Décision

Dans un délai de **31 jours ouvrables** après réception de **l'appel**, la décision est prise à la majorité

#### Appel accepté ?

Le travailleur peut de nouveau effectuer à terme le travail convenu

### ETAPE 3

# Plan de réintégration par l'employeur



## 4 Etapes

### 1 PLAN

Elaboration du plan après réception de l'évaluation de la réintégration

- ✓ Immédiatement si décision **A**
- ✓ Après expiration du délai d'appel si décision **C**
- ✓ Après réception de la décision de la procédure d'appel

### 2 CONCERTATION

Elaboration par l'employeur en concertation avec:

- ✓ Le travailleur
- ✓ Le CPMT\*
- ✓ D'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration

### 3 TEMPS DISPONIBLE

Temps disponible pour l'élaboration du plan

- ✓ 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration, décision **A**
- ✓ Max. 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, décision **C**

### 4 PLAN DE REINTEGRATION

Le plan de réintégration comprend une ou plusieurs mesures (aussi concrètes et détaillées que possible)

- ✓ Description :
  - des adaptations du poste de travail
  - du travail adapté (volume de travail, horaire de travail, mesures de progressivité)
  - autre travail (contenu de travail, volume de travail, horaires de travail, mesures de progressivité)
- ✓ Formations pour acquérir des compétences
- ✓ Durée de validité du plan de réintégration

## Qui intervient quand ?



### 1. CPMT\*

fournit le plan de réintégration au médecin-conseil (AMI).

### 2. AMI\*\*

Le médecin-conseil (AMI) décide de la reprise progressive du travail et de l'incapacité de travail. La décision est mentionnée dans le plan de réintégration.

### 3. Employeur

Si nécessaire, l'employeur adapte le plan selon les indications du médecin conseil (AMI) et fournit le plan de réintégration au travailleur

### 4. Travailleur

A 5 jours ouvrables après réception pour donner son accord sur le plan. Si d'accord : le travailleur signe le plan pour accord. Si pas d'accord : le travailleur mentionne dans le plan les raisons de son refus.



### Trajet de réintégration

#### Pour les travailleurs

##### Possible à partir de :

- ✓ 1<sup>er</sup> janvier 2017, quelle que soit la date de début de leur incapacité de travail

#### Pour l'employeur

##### Possible à partir de :

- ✓ 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les incapacités de travail qui ont commencé le 1<sup>er</sup> janvier 2016
- ✓ 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016



### Trajet de réintégration

#### Raisons possibles

- ✓ Le travailleur **n'est pas d'accord** avec le plan de réintégration
- ✓ Le travailleur est **définitivement inapte** à effectuer le travail convenu et un travail adapté ou un autre travail n'est pas possible

#### L'employeur signale qu'il ne peut élaborer un plan de réintégration

- ✓ Techniquement ou objectivement impossible
- ✓ Ne peut raisonnablement être exigé pour des raisons fondées

## Ce que Mensura peut faire pour vous

Vous avez des questions concernant la réintégration ? Vous souhaitez bénéficier de nos Return Calls pour maintenir le contact avec vos collaborateurs malades de longue durée ? Ou vous avez besoin d'aide pour élaborer une politique de réintégration ? Nous sommes à votre disposition.

[info.sepp@mensura.be](mailto:info.sepp@mensura.be) – T +32 2 549 71 00

Mensura est un spécialiste en matière de prévention, sécurité et santé qui vous fournit des conseils, solutions et services à la mesure de votre entreprise. Le but étant de vous permettre de répondre aux exigences légales et de les dépasser. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.mensura.be](http://www.mensura.be)

Laurentide  
Rue Gaucheret 88/90  
1030 Bruxelles

T +32 2 549 71 00  
F +32 2 223 52 50

[info.sepp@mensura.be](mailto:info.sepp@mensura.be)  
[www.mensura.be](http://www.mensura.be)

