

Quid du nouvel AR de réintégration ?

L'abc du retour au travail : nouvelles perspectives et enjeux

Agnès Tagnon
Team Leader Infirmières Wallonie

Dr Marie Grosjean
Médecin du travail
Manager Surveillance Médicale Wallonie

Annelies Feytons
Juriste d'entreprise

octobre 2022

Ordre du jour

- Explication du nouveau AR de réintégration ➔ AR 11/09/2022 ➔ MB 20/09/2022 ➔ 01/10/2022
- Q&R

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'invalidité 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 ?

Contact du médecin du travail ou de l'infirmière avec le travailleur en incapacité de travail.



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 de maladie
- 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

Dans quels cas ?

1

Employé temporairement ou définitivement **incapable d'effectuer** le travail convenu



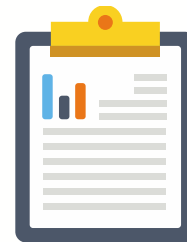
2

Pendant la période **d'incapacité de travail**



3

Après consolidation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (reconnue par l'assurance contre **les accidents du travail et les maladies professionnelles**)



Qui sont les acteurs (potentiels) d'un processus de réintégration ?

1

EMPLOYEUR

- Peut commencer le processus de réintégration à partir de 3 mois d'incapacité de travail continue*.
- Doit coopérer à la recherche de possibilités de travail autre ou adapté.
- Élaborer une politique collective de réintégration
- informer régulièrement les employés qu'ils peuvent être assistés par un représentant du comité d'entreprise ou un représentant syndical
- Informer le comité de l'évolution de la situation

2

EMPLOYÉ

- Peut demander un trajet de réintégration
- Doit coopérer activement à la réintégration

3

COMITÉ OU REPRÉSENTANT SYNDICAL

- Peut assister l'employé (juridiquement, communication...)

4

MÉDECIN TRAITANT (GÉNÉRALISTE OU SPÉCIALISTE)

- Peut commencer la réintégration à la demande de l'employé, donner des conseils et - sous réserve de l'approbation de l'employé - échanger des informations avec le médecin du travail.

** L'essai est autorisé ! Si une nouvelle incapacité survient dans les 14 jours de cette reprise, la période de 3 mois n'est pas considérée comme "interrompue".*

Qui sont les acteurs (potentiels) d'un processus de réintégration?

5

Medecin du travail

- Effectue l'évaluation de la réintégration et peut consulter le médecin traitant et les conseillers en prévention.
- a le devoir d'informer le médecin conseil

7

MÉDECIN CONSEIL DE LA MUTUELLE

- Plus d'application directe !
- Motiver les employés à se réintégrer

9

RETOUR AU TRAVAIL - COORDINATEUR DE LA MUTUELLE DE SANTÉ

- peuvent fournir un soutien tout au long du processus de réintégration à la demande de l'employé (suivi, dans le cas des personnes ayant un contrat de travail, ils les accompagnent également vers le médecin du travail)

6

PSYCHOLOGUE / ERGONOME SERVICE EXTERNE

- Fournir des conseils dans leur domaine de compétence (la législation encourage la prévention des rechutes, approche durable).

8

MÉDECIN - INSPECTEUR

- Intervient en cas de recours contre la décision d'inaptitude définitive

Trajet de réintégration 2.0 :

Changements principaux en un coup d'œil

1

Moins de parties
peuvent entamer le
processus de
réintégration

2

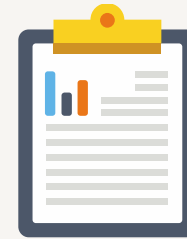
Évaluation de la
réintégration : de 5 à 3
résultats

3

Changements
des différents
délais ...CIVILS !

4

Licenciement pour
raisons médicales
découplé du
processus de
réintégration

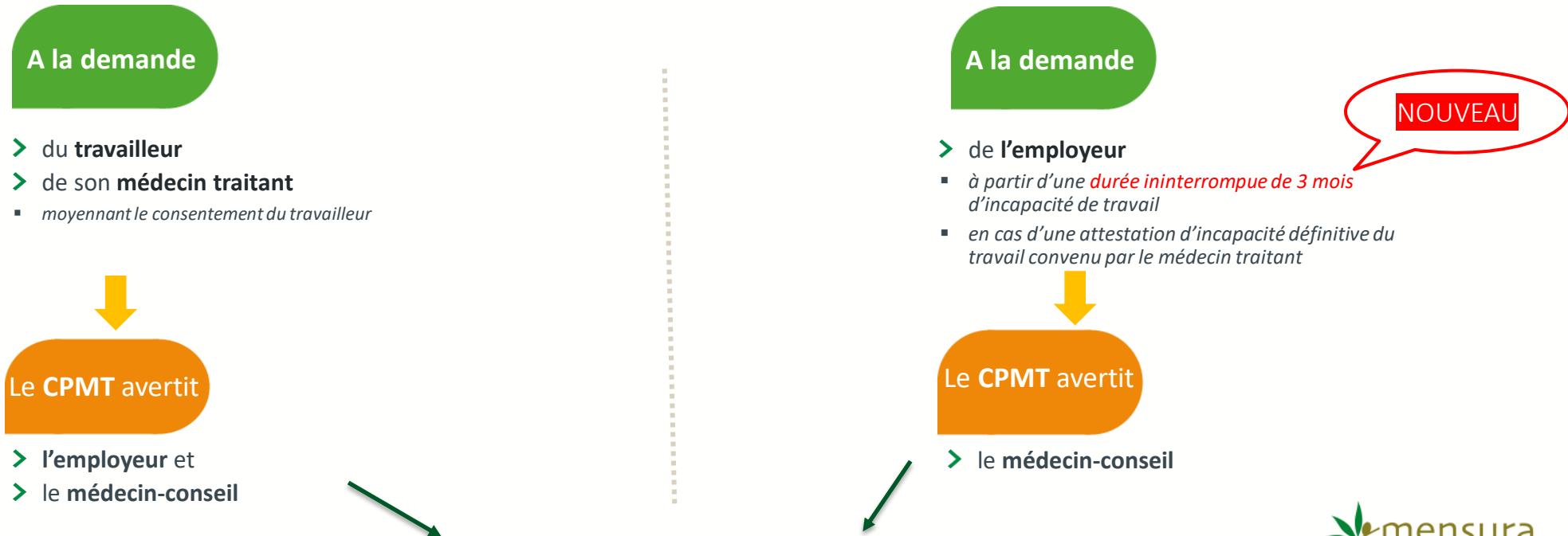


Réintégration

Démarrage



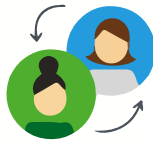
CPMT = conseiller en prévention-médecin du travail | **AMI** = assurance maladie-invalidité | **Coordinateur RAT** = Coordinateur Retour au travail de la mutuelle



DEBUT du trajet de réintégration : le jour suivant la réception de la demande de réintégration

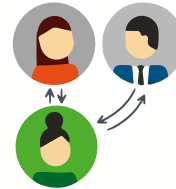
Réintégration

Evaluation de la réintégration : plan par étapes



1 Invitation du travailleur à l'évaluation de la réintégration

- L'employé peut-il éventuellement **reprendre le travail** convenu, avec ou sans ajustements ?
- 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)

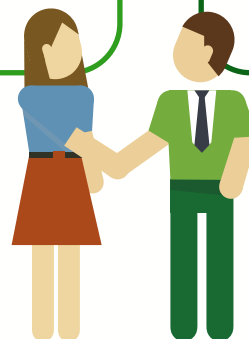
Le collaborateur **est définitivement inapte** à effectuer le travail convenu, mais peut effectuer un travail adapté ou un autre travail.

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



Les aspects pratiques de l'évaluation de la réintégration

Médecin du travail :

1

doit prendre une décision dans un délai de 49 jours calendriers = civils à compter du jour suivant où il reçoit la demande de réintégration, en se basant sur :

- consultation
- concertation
- une visite éventuelle du poste de travail

2

Fournit le formulaire d'évaluation de la réintégration (FERI) à l'employeur et au travailleur.



3

inclure le FERI dans le dossier médical du travailleur



4

fournit des explications au travailleur :

- motive sa décision = explication des motifs
- fournit des informations sur la procédure de recours pour la décision B

5

Avertit le médecin conseil en cas de décision C (indéterminé)



Quelle est la procédure d'appel de la décision B ?

QUOI?

- Décision B = inaptitude définitive au travail convenu
- L'employé peut faire appel de la décision d'inaptitude définitive.



COMMENT?

- Le travailleur adresse une lettre recommandée dans les 21 jours civils ou calendriers (précédemment 7 jours) au :
 - médecin-inspecteur compétent de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail (CBT)
 - l'employeur (NOUVEAU)
- Le médecin inspecteur convoque le médecin du travail et le médecin traitant du salarié pour une concertation (éventuellement le travailleur).
- Décision à la majorité dans un délai de 42 jours civils à compter de la réception du recours par l'inspecteur.
- La décision est communiquée à l'employeur et au travailleur par lettre recommandée.

En tant qu'employeur, comment élaborer-vous un plan de réintégration ?



Le format du plan de réintégration est élaboré après avoir reçu l'évaluation de réintégration.

- Décision A : immédiatement
- Décision B : après l'expiration du délai de recours (21 jours calendriers) ou après la décision sur le recours.



L'employeur prépare le plan en concertation avec

- Travailleur
- Médecin du travail
- Autres personnes pouvant contribuer au succès de la réintégration (CP psy, CP ergonome ...)



Temps disponible pour préparer le plan après avoir reçu l'évaluation de réintégration :

- Décision A : 63 jours CIVILS (avant 55 jours ouvrables)
- Décision B : **6 mois maximum (avant 12 mois !)**

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**

Réintégration

Plan de réintégration / communication vers la mutuelle

Médecin du travail

fournit un plan de réintégration au médecin conseil

Médecin conseil

- **décide** de la reprise progressive du travail et de l'incapacité
- Le plan de réintégration mentionne la décision du médecin-conseil.

Employeur

employeur **adapte** le plan **si nécessaire**

Qu'en est-t-il du plan de réintégration?

Le plan est discuté avec le travailleur.

- Le plan est remis au médecin-conseil
- Le médecin-conseil décide de la reprise progressive du travail, si elle est prévue dans le plan.
- Si nécessaire, l'employeur ajuste le plan.

Réintégration :

Communication travailleur



EMPLOYEUR

- Fournit un plan de réintégration au travailleur
- Fournir **des explications** à celui-ci

EMPLOYE

dispose de 14 jours civils (5 jours) à compter de la réception pour accepter ou refuser le plan.

- si accord : signe le plan d'accord
- en cas de refus : indiquer les raisons du refus dans le plan
- Si pas de réponse : contact par l'employeur, de nouveau pas de réponse → refus du plan.

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)

Réintégration vs. absentéisme

Réintégration et absentéisme sont liés !

- Une politique de réintégration réussie fait partie d'une politique plus large en matière d'absence (vision, rôles...)
- 'Où voulons-nous aller en ce qui concerne la santé de nos travailleurs ?'
- Tous deux mettent l'accent sur l'employabilité et le dialogue

3

Section 3 : Licenciement pour raison médicale (procédure art. 34 de la loi sur les contrats de travail)

Procédure art. 34 du droit du travail

- Fin du contrat de travail



La rupture du contrat de travail pour cause de force majeure en cas d'incapacité permanente suite à un programme de réintégration n'est bientôt plus possible!

La réintégration sera séparée du "licenciement pour cause de force majeure médicale".



Au lieu de ça : procédure art. 34
Code du travail - arrêt du contrat de travail

- Timing pas connu (entre en vigueur plus tard)
- Entre-temps : toujours préparer le rapport de motivation ou le plan de réintégration en cas de décision B*.
- Plus d'explications dès que les détails seront connus

* Voor beslissing C en D geldt een overgangperiode van 22 september tot 1 oktober



Que signifie "Procédure art. 34 du droit du travail" ?

OBJECTIF

L'adoption d'une décision
d'inaptitude définitive à effectuer
du travail convenu. = licenciement
pour cause de force majeure
médicale

DÉPART

Employeur
Employé

CONDITION

L'employé a été inapte au travail
pendant au moins 9 mois de
manière ininterrompue.

Comment cette procédure fonctionne-t-elle ?

Contact entre le médecin et l'employé

- L'employé est-il oui ou non définitivement inapte à effectuer le travail convenu ?
- Consultation avec le(s) médecin(s) traitant(s), le médecin conseil
- Si nécessaire : examen du poste de travail
- Décision dans les 3 mois suivant la réception de la demande
- Décision envoyée par courrier recommandé à l'employeur et à l'employé



Recours en cas d'inaptitude définitive

- L'employé n'est pas d'accord avec la décision d'inaptitude définitive au travail convenu.
- Procédure : identique à la procédure de réintégration

Maintien de l'exploration des possibilités de travail adapté ou d'autre travail.





Conditions de la force majeure médicale

- ce qu'on ne sait pas encore l'Art 34
- Le médecin du travail détermine s'il y a oui ou non une incapacité permanente par rapport au travail convenu.

TAKE HOME MESSAGE

REINTEGRATION = OBJECTIF

1. Plus d'attention sur la réussite effective de la réintégration, accent sur les trajets informels
➔ contacts précoces
2. Des délais plus courts pour le démarrage du parcours de réintégration et adaptations des délais en jours CIVILS = CALENDRIERS
3. Parcours de réintégration : de 5 à 3 décisions ➔ simplification
4. Accent mis sur la politique de réintégration collective – rôle d'autres acteurs ergo, CPAP, Coord RAT
5. Le licenciement pour force majeure médicale est séparée/découplée de la réintégration

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

*Inscrivez-vous à notre newsletter pour être tenu
informé*

WWW.MENSURA.BE

MERCI!

Mensura vous aide:



071/73 34 00



info@mensura.be