

A pair of black-rimmed glasses is the central focus, resting on a document. The document contains a blue bar chart and some text. In the background, a keyboard is visible, and the entire scene is bathed in a soft, warm light. The text 'NOUVEL AR RÉINTÉGRATION' is overlaid in a bold, dark blue font across the middle of the image.

**NOUVEL AR RÉINTÉGRATION**

# TRI vs TRI 2.0.?

- Contact précoce avec le travailleur pour l'informer
- Adaptation des délais + jours ouvrables => jours calendrier
- Simplification décisions CPMT + accent mis sur le travail autre/adapté
- Mettre en avant le rôle des autres acteurs (coordinateur RaT, CPAP, CP ergonomiste, acteurs régionaux...)
- Renforcer les obligations de l'EMPL à l'élaboration du plan/rapport + attention aux aménagements raisonnables
- Renforcement de la politique collective de réintégration
- La réintégration comme objectif : dissociation avec la force majeure médicale

# 3 SECTIONS DANS CE NOUVEL AR :

- **Section 1<sup>ère</sup>** : Information du travailleur en incapacité de travail afin de l'informer sur les possibilités de reprise du travail (d'application depuis le 1/10/22)
- **Section 2** : Le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut plus effectuer le travail convenu temporairement ou définitivement (d'application depuis le 1/10/22)
- **Section 3** : Procédure spécifique dans le cadre de l'article 34 de la Loi sur les contrats de travail (en cours de modification)



# **SECTION 1ÈRE : INFORMATION DU TRAVAILLEUR EN ITT**

# PRISE DE CONTACT ET INFORMATIONS



- Les employeurs doivent nous transmettre la liste de leurs travailleurs ayant plus de 4 semaines d'ITT
- Le CP-MT ou l'infirmier **informe** le travailleur en ITT des possibilités de reprise du travail (pré-reprise, réintégration,...). Le but étant de faciliter la reprise du travail (via un aménagement de poste, un travail adapté ou un autre travail)
- Un courrier sera envoyé au travailleur pour lui signifier qu'il peut, à tout moment pendant son ITT, demander un RDV auprès du CP-MT (examen de pré-reprise ou examen dans le cadre d'un trajet de réintégration).

A close-up photograph of a doctor's torso and arms. The doctor is wearing a white lab coat over a light blue button-down shirt. A red stethoscope is draped around their neck, and they are holding it with their right hand. On their left wrist, a gold-toned watch with a white face and a brown leather strap is visible. The background is a soft, out-of-focus light blue.

# **SECTION 2 : LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION**

# QUI PEUT DEMANDER UN TRAJET DE RÉINTÉGRATION ?

- Le travailleur ou le médecin traitant du travailleur (avec l'accord de celui-ci)
- L'employeur :
  - Si **3** mois d'ITT sans interruption
  - Si **3** mois d'ITT interrompue par une ou plusieurs tentatives de reprise mais que la/les reprise(s) < 14 jours
  - Si le travailleur remet une **attestation médicale** avec une incapacité définitive à effectuer le travail convenu (pas de délai minimum)



Si AT ou MP, le trajet de réintégration peut démarrer quand l'ITT < AT ou MP a cessé (consolidation).



- Le trajet de réintégration démarre le lendemain (J+1) du jour de réception de la demande (complète) de réintégration dans notre service.
- L'employeur est averti qu'un de ses travailleurs va être convoqué dans le cadre d'un trajet de réintégration.
- Le travailleur est convoqué chez le CP-MT.
- Si le travailleur ne se présente pas, le CP-MT en avertit l'employeur.
- Si le travailleur ne se présente pas à 3 reprises, le trajet est terminé (minimum de 14 jours d'intervalle entre chaque invitation)
  - l'employeur est informé de la **fin** du trajet



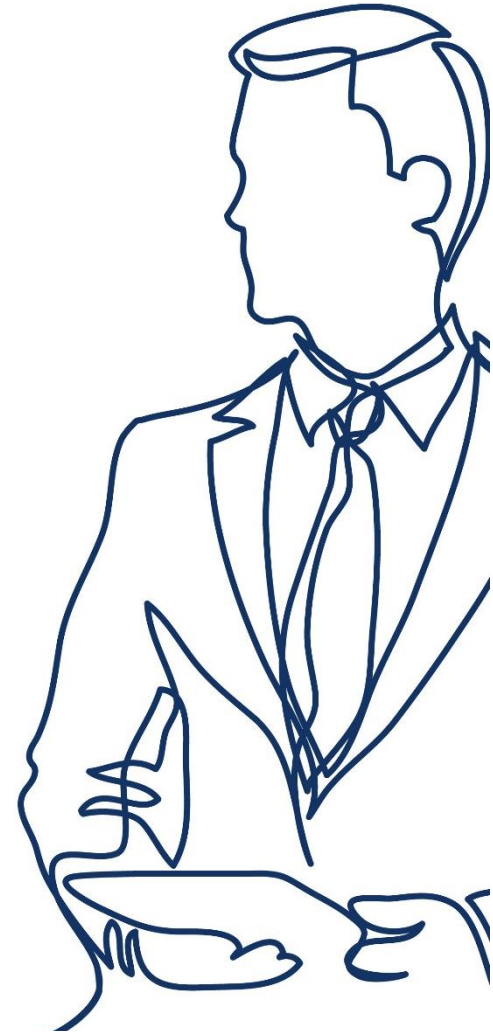
# LE CP-MT PEUT SE CONCERTEUR AVEC :

- > Médecin traitant ou Médecin qui a rédigé le certificat médical
- > D'autres CP (CP-AP, ergonome,...) en fonction de la pathologie ,
- > D'autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration :
  - > coordinateur 'retour au travail' des mutualités
  - > un disability case manager
  - > un expert du travail des services et institutions des régions et Communautés
- > L'employeur, à la demande du travailleur, pour envisager les possibilités concrètes de travail adapté

 **Consentement** (écrit) du travailleur !

# LE CP-MT ÉTABLIT SES CONSTATATIONS :

- Le CP-MT réalise un rapport de ses constatations. Celui-ci sera joint au dossier de santé du travailleur.
- Rédaction du FER (Formulaire d'évaluation de la réintégration) et envoi du FER au travailleur et à l'employeur. Délai : **49** jours calendriers.
- Si nécessaire, le CP-MT effectue un examen du poste de travail.




# 3 DÉCISIONS POSSIBLES :

- **A** : Le travailleur pourra à terme reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Il peut effectuer entretemps un travail adapté ou un autre travail. Les conditions et modalités du travail adapté ou autre travail sont décrites dans le FER.
- **B** : Le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais peut effectuer un travail adapté ou un autre travail. Les conditions et modalités du poste adapté ou autre travail sont décrites dans le FER. Recours possible dans les **21** jours calendrier.
- **C** : Il n'est pas possible pour le moment pour des raisons médicales de procéder à une évaluation de la réintégration.

→ Notifier que le trajet de réintégration est terminé et peut être relancé minimum 3 mois après cette décision (sauf avis CP-MT).

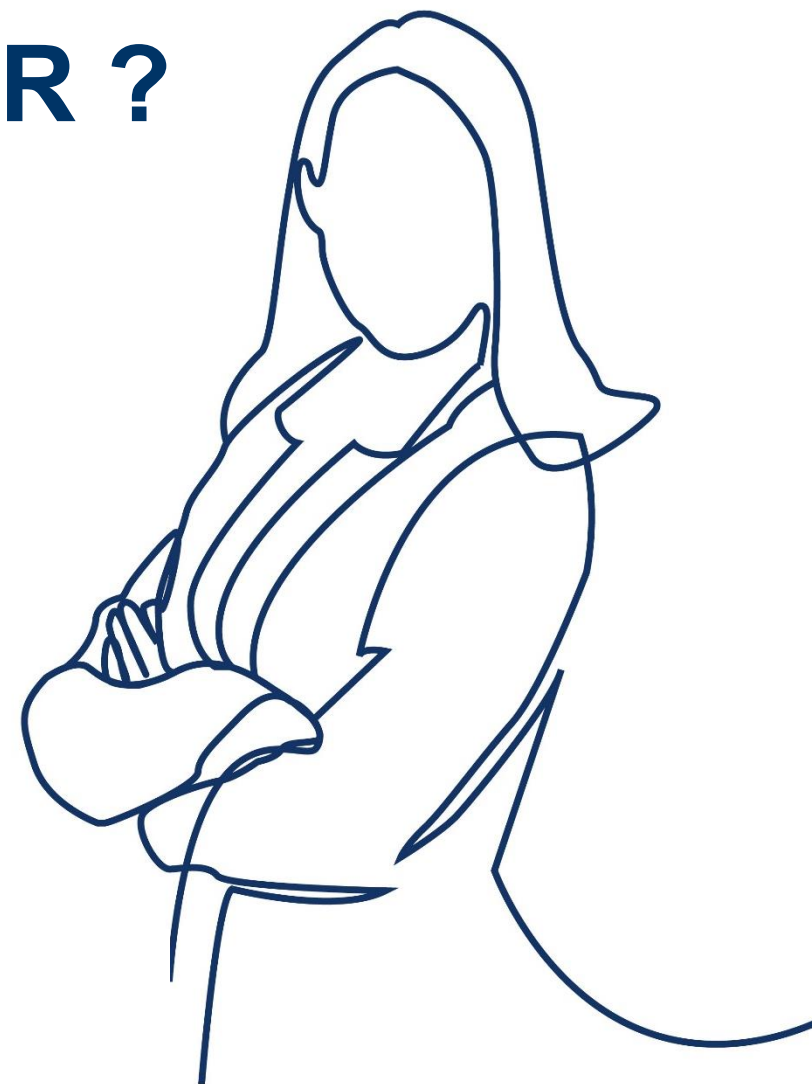
# QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

- Suite à la visite médicale et à la réception du FER, l'employeur doit rédiger :
  - soit un **plan de réintégration**
  - soit un **rapport motivé** expliquant pourquoi la réintégration proposée par le CP-MT est techniquement ou objectivement impossible.  Importance de la justification.
- L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :
  - dans un délai de maximum **63** jours calendrier\* si décision **A** (possibilité à terme de reprendre le travail convenu)
  - dans un délai de maximum **6 mois**\* si décision **B** (inaptitude définitive à effectuer le travail convenu)

\* = à dater du lendemain de la réception du FER

# QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

- Le travailleur accepte ou non ce plan dans un délai de **14** jours calendrier (J+1 réception du plan).
  - Si OK : il le signe et le remet à l'employeur
  - Si pas OK : il doit mentionner les raisons du refus
  - Si pas de réponse dans les 14 jours calendriers: l'employeur le contacte de préférence par lettre recommandée. Si toujours pas de réaction, c'est considéré comme un refus du plan de réintégration.



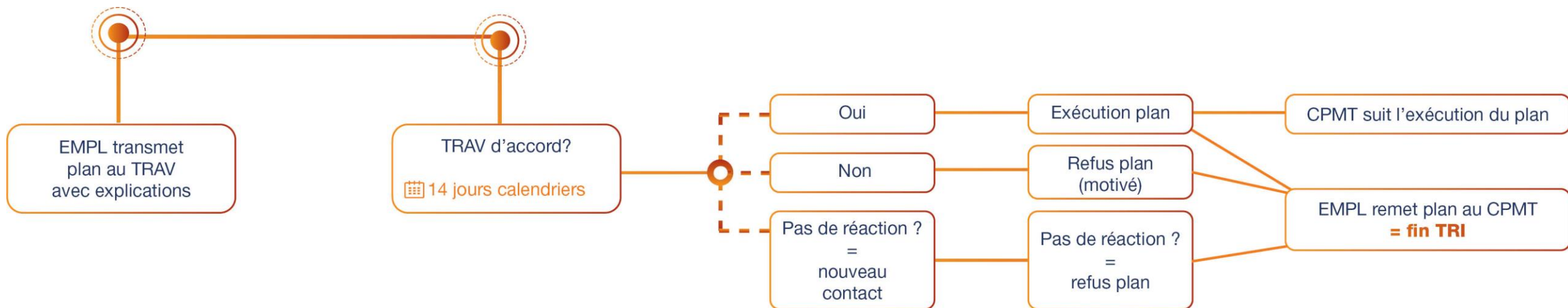
# LE PLAN DE RÉINTÉGRATION

- L'employeur examine les possibilités de travail adapté/autre travail/adaptations du poste de travail
- En tenant compte :
  - des recommandations du CP-MT
  - de la politique collective en matière de réintégration
  - du droit aux aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap
- Concertation employeur/CP-MT/autres
- → PLAN de RÉINTÉGRATION adapté à l'état de santé du travailleur

# LE RAPPORT MOTIVÉ

- Ce rapport doit mentionner que les possibilités d'adaptation du poste et/ou de travail adapté et/ou d'autre travail ont été considérées
  - Et qu'il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration
  - Si nécessaire, que le protocole (19/07/2007) relatif aux aménagements raisonnables pour personnes en situation de handicap a été pris en compte
- Ce rapport est transmis au travailleur et au CP-MT
- Fin du trajet

# PLAN DE RÉINTÉGRATION



Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale



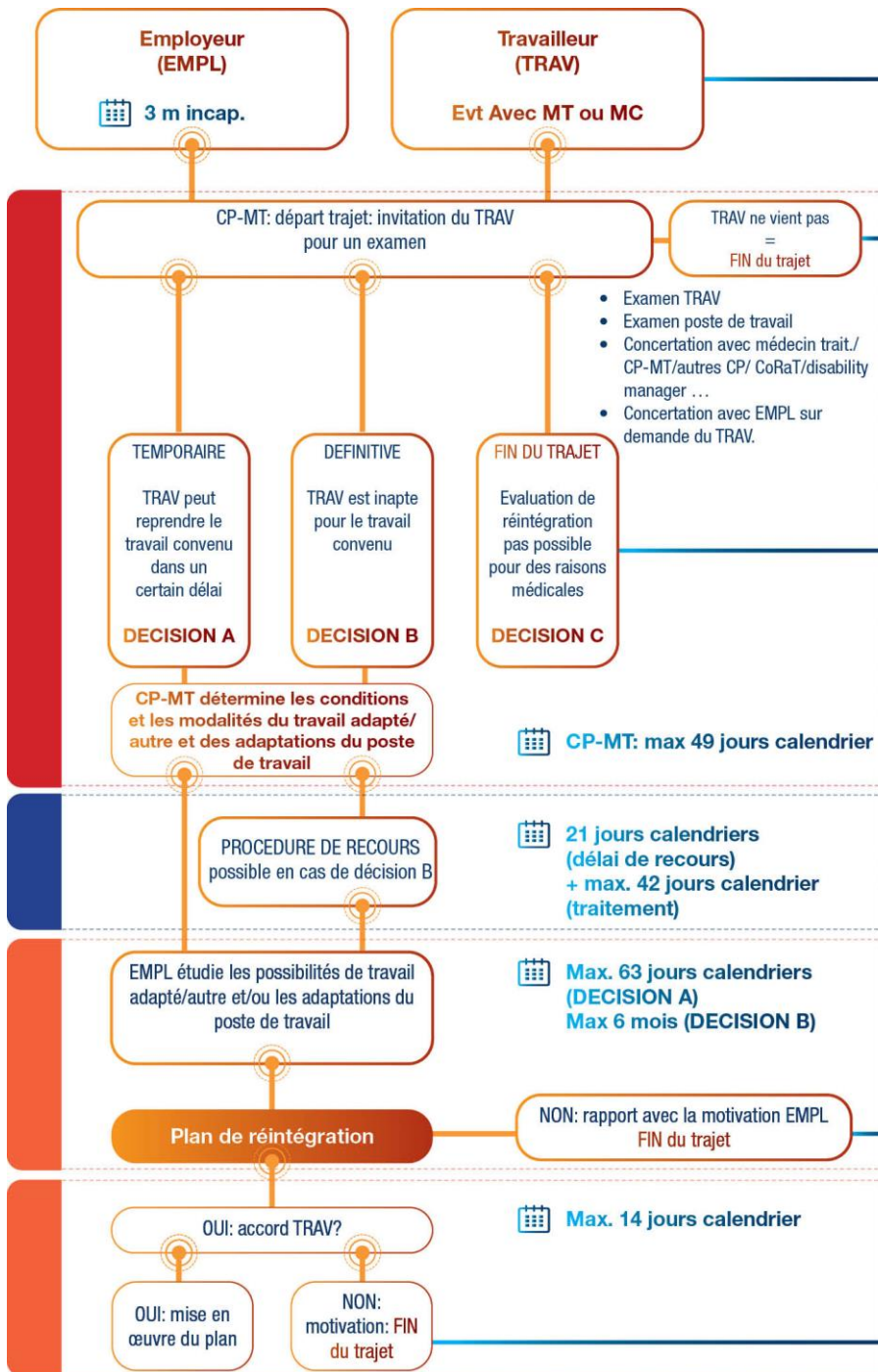
# QUAND UN TRAJET EST-IL TERMINÉ ?

- Le travailleur ne s'est pas présenté aux 3 invitations envoyées à minimum 14 jours d'intervalle
- FER avec décision C
- L'employeur a remis au CP-MT et au travailleur le plan de réintégration accepté
- L'employeur a remis au CP-MT le plan de réintégration refusé par le travailleur
- L'employeur a remis le rapport motivé au CPMT et au travailleur (pas de plan de réintégration)

→ Le CPMT informe le *médecin-conseil* de la fin du trajet de réintégration.

# PLAN GLOBAL

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale



Info CP-MT-> médecin conseil mutualité (CoRaT)

# QUID DES TRAJETS DÉJÀ ENTAMÉS ?

- **Aucune mesure transitoire** : pour les trajets entamés avant le 1/10/22 mais pour lesquels le CP-MT n'a pas encore pris de décision, le CP-MT devra opter pour une des 3 nouvelles décisions (A-B-C).
- Si une décision a été prise et transmise avant le 1/10/22, elle reste valable mais *l'employeur* devra appliquer les **nouveaux délais** pour le plan de réintégration ou le rapport motivé.

# POLITIQUE COLLECTIVE RÉINTÉGRATION :

## > Au CPPT, 1x/an, reporting :

- > par le CP-MT des différents types de consultations réalisées (rapport annuel) et des adaptations de poste effectuées (travail adapté, autre travail proposé, inaptitude définitive pour le travail convenu).
- > par l'employeur sur les plans de réintégration et les rapports motivés :
  - > Démarches entreprises pour trouver un poste adapté ou un autre travail ?
  - > Pourquoi n'y a-t-il pas de plan ou pourquoi est-il refusé ?

→ Cela permet de ré-évaluer la politique collective réintégration, les possibilités de travail adapté ou autre travail,... et de faire des adaptations ou propositions pour améliorer la politique de bien-être.



# **SECTION 3 : PROCÉDURE SPÉCIFIQUE (ART. 34) - INAPTITUDE DÉFINITIVE**

# EXAMEN EN VUE DE STATUER SUR UNE INAPTITUDE DÉFINITIVE :

- > Qui peut demander cet examen ?
  - > l'employeur
  - > le travailleur
- > Condition ? Avoir minimum **9 mois d'ITT** sans interruption
- > Examen dans les minimum 10 jours calendrier après notification de la demande.
- > Le travailleur peut venir accompagné d'un délégué syndical (à notifier sur la convocation)
- > Concertation du CP-MT avec médecin traitant, médecin conseil ou médecin qui a rédigé le certificat médical si consentement du travailleur (document écrit signé).

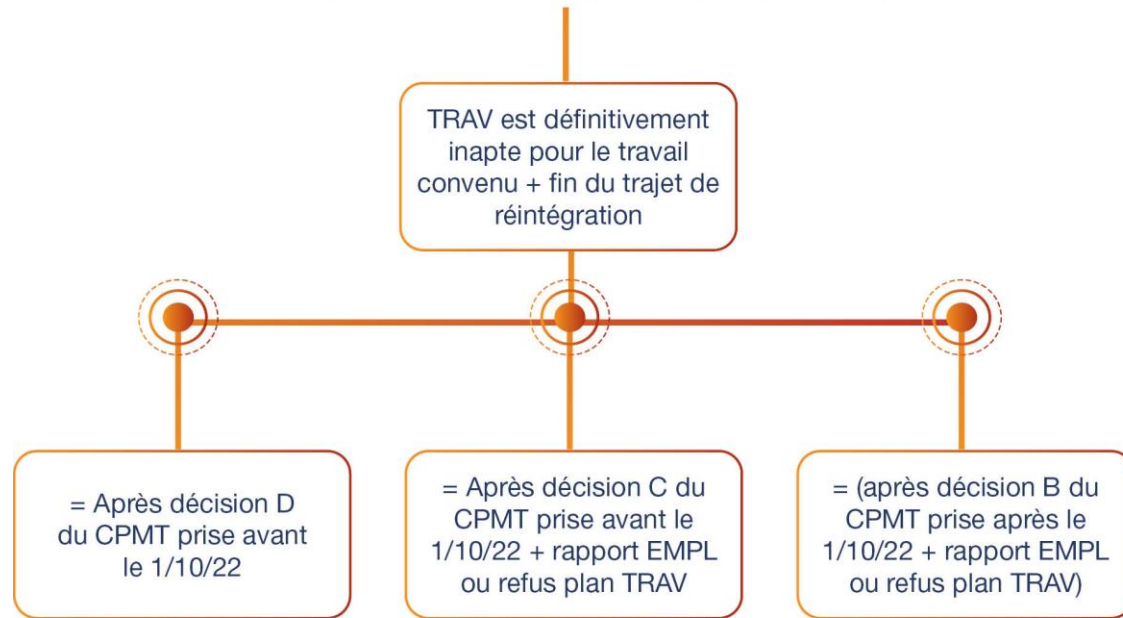
# EXAMEN EN VUE DE STATUER SUR UNE INAPTITUDE DÉFINITIVE :

- Informer l'employeur si le travailleur ne se présente pas à 3 reprises en 3 mois avec RDV espacés de min 14 jours.
- Pas encore d'application – Sera publié avec les modifications de l'article 34 de la loi sur les contrats de travail.
- En attendant, l'article 34 actuel reste d'application (rupture pour force majeure médicale)



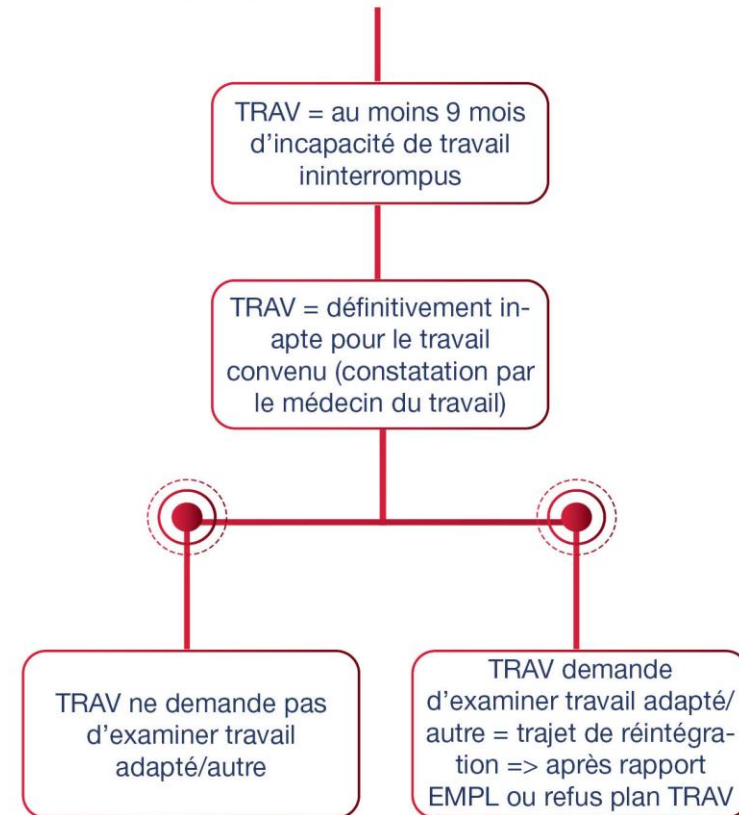
# RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE

À partir du 1/10/22 jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la Loi relative aux contrats de travail



Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

À partir de l'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la Loi relative aux contrats de travail: nouvelles conditions!





# INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ?

- > Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail
- > Votre médecin du travail
- > Un FAQ's sera disponible sur [www.cohezio.be](http://www.cohezio.be).
- > [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be), thème bien-être au travail

**Merci pour votre attention!**

cohezio 