



# Retour au travail : Évaluation de Réintégration 2.0 et Évaluation d'inaptitude définitive

Marloie, 31 mai 2024

Dr Carine Nana Nanjouro

Conseiller en Prévention – Médecin du Travail



# 1. Évaluation de réintégration



# Evaluation de réintégration

---



- **Arrêté Royal** du 11/09/22 paru au Moniteur Belge le 20/09/22 et modifiant celui de 2016
- **Objectif** : Promouvoir la réintégration du travailleur malade de longue durée et qui ne peut plus exercer de manière définitive ou temporaire le travail convenu

# Le rôle de l'employeur et du SEPP dans l'information des travailleurs

## Déjà attendu :

- l'employeur informe le médecin du travail de tout collaborateur en incapacité de travail d'au moins 4 semaines

## Nouveau :

- Le **médecin du travail** ou **ses collègues infirmiers**
- informe le plus rapidement possible les travailleurs en incapacité de travail d'au moins 4 semaines
- des possibilités et des avantages d'une **visite de pré reprise** de travail ou d'un **trajet de réintégration**
- afin de pouvoir l'orienter vers un examen de reprise de travail ou un trajet de réintégration
- avec un dossier médical bien documenté, pour prendre les bonnes décisions et recommandations de poste adapté
- pour lui faciliter un retour au travail le plus rapidement possible soit dans le travail convenu, soit dans un travail adapté, soit dans un autre travail

# La demande d'un trajet de réintégration



- **Le travailleur de sa propre initiative**, et/ou de son médecin traitant si le travailleur y consent. Cette demande peut être conseillée par le médecin-conseil et le coordinateur retour au travail de la mutuelle.
- **L'employeur**, dès trois mois d'incapacité consécutive ou à la réception d'une attestation d'incapacité définitive à effectuer le travail convenu, émise par le médecin traitant du travailleur.

**NB.** Le médecin-conseil de la mutuelle n'a plus la possibilité de demander un trajet de réintégration.

# La multidisciplinarité de l'évaluation des capacités du travailleur par le médecin du travail

- Le médecin du travail, avec **l'autorisation du travailleur**, fera appel à différentes expertises complémentaires:
  - le médecin traitant du travailleur,
  - le médecin conseil, le coordinateur retour au travail,
  - les conseillers en prévention ergonomes, psychologues,
  - un éventuel disability manager,
  - un expert par ex. de l'AVIQ en Wallonie, du Phare à Bruxelles , de VDAB en Flandre → soutien → formation et/ou adaptation du poste.
- Le médecin du travail **examinera, si nécessaire, le poste de travail** du collaborateur et peut faire appel ici aussi à une autre expertise (ergonome par exemple).
- **A la demande du travailleur**, le médecin du travail se concertera avec l'employeur en vue de promouvoir la recherche de possibilités concrètes de travail adapté.

# Une simplification des décisions (3→5)

## Le médecin du travail prendra une décision dans un délai de 49 jours calendriers :

- **Décision A** : le travailleur sera apte au travail convenu et entretemps apte à un poste adapté.

- + recommandations travail adapté temporaire**

- Plan de Réintégration à proposer au travailleur (délai de 63 jours cal.)

- **Décision B** : le travailleur est définitivement inapte au travail convenu mais apte à un poste adapté.

- + recommandations travail adapté / autre**

- Plan de Réintégration à proposer au travailleur (6 mois)

- **Décision C** : pour des raisons médicales, pas opportun de prendre une décision.

- Trajet clôturé

# Le suivi renforcé des décisions du médecin du travail par l'employeur

---

- Référence à la politique collective de réintégration
- Analyse de toutes les possibilités de prendre en compte les recommandations du médecin du travail
- Accent mis aujourd'hui sur les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées
- Plan élaboré en concertation avec le travailleur, avec le médecin du travail et toute autre personne pouvant contribuer à la réussite de la réintégration
- Description claire des modalités du plan au travailleur
- Le travailleur qui refuse le plan devra y mentionner les raisons de son refus → **trajet clôturé**
- Si impossibilité de proposer un plan de réintégration → rapport justifiant l'examen attentif des possibilités d'autre travail ou de travail adapté mais sans possibilité de concrétisation. Communication des raisons objectives de cette impossibilité. → **trajet clôturé**

**NE PAS OUBLIER:** organiser un suivi du travailleur par le médecin du travail dans son parcours de réintégration

# Les conditions clarifiées de fin de trajet de réintégration

- **Objectif :** faciliter la réorientation du travailleur pour lequel un trajet de réintégration n'aurait pas abouti vers un éventuel trajet de réinsertion socio-professionnelle

## Le trajet est clôturé lorsque, à l'issue d'une décision A/B

- L'employeur a remis au médecin du travail son rapport motivant son impossibilité de proposer un plan de réintégration à son collaborateur
- Le médecin du travail reçoit de la part de l'employeur le plan de réintégration refusé par le travailleur
- L'employeur a remis au médecin du travail et au travailleur le plan de réintégration accepté par le travailleur

## Le trajet est clôturé lorsque

- L'employeur est informé que le travailleur n'a pas accepté l'invitation du médecin du travail après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation
- L'employeur a reçu du médecin du travail une décision C pour le trajet en question

# Les conditions clarifiées de fin de trajet de réintégration



- **Un nouveau trajet de réintégration** restera possible à la demande de l'employeur ou du travailleur au plus tôt 3 mois après une décision C. Ce délai de 3 mois pourra être adapté sur avis du médecin du travail.
- **Information du médecin conseil** par le médecin du travail de tout trajet de réintégration clôturé.
  - coordinateur retour au travail et possible trajet de réinsertion

# Résumé des délais adaptés

| Qui                | Quoi                                      | Ancien délai        | Nouveau délai       |
|--------------------|---|---------------------|---------------------|
| Employeur          | Demander un trajet                        | 4 mois d'incapacité | 3 mois d'incapacité |
| Médecin du travail | Communiquer sa décision                   | 40 J. ouvrables     | 49 J. calendrier    |
| Travailleur        | Demander un recours >< décision B         | 7 J. ouvrables      | 21 J. calendrier    |
| Médecin inspecteur | Communiquer sa décision suite recours     | 31 J. ouvrables     | 42 J. calendrier    |
| Employeur          | Communiquer plan/rapport pour décision A  | 55 J. ouvrables     | 63 J. calendrier    |
| Employeur          | Communiquer plan/rapport pour décision B  | 12 mois             | 6 mois              |
| Travailleur        | Accepter/refuser le plan de réintégration | 5 J. ouvrables      | 14 J. calendrier    |

## **2. Evaluation d'inaptitude / impossibilité d'effectuer le travail convenu**

---



# Evaluation d'inaptitude / impossibilité d'effectuer le travail convenu



- **Amendement de l'article 34 de la loi du 3 juillet relative aux contrats de travail** : MB 18/11/22  
→ Depuis le 28/11/22
- Modification des conditions pour invoquer la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail
- **Objectif** : Dissociation trajet de réintégration / procédure de rupture de contrat pour force majeure médicale

# La demande d'une évaluation d'inaptitude définitive (EID)

- **Le travailleur**
- **L'employeur**



## Conditions:

- ITT ininterrompue durant au moins 9 mois
- Aucun trajet de réintégration en cours (au sens du code)
- Une notification est faite par envoi recommandé au CPMT (et à l'autre partie)

## **La notification émanant de l'employeur devra mentionner au travailleur**

- Son droit à demander au CPMT l'examen des possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail (s'il a été constaté qu'il est définitivement impossible pour le trav. d'effectuer le travail convenu)
- Son droit à se faire assister par la délégation syndicale au cours de la procédure

## **La convocation émanant du Cesi mentionnera au travailleur**

- Son droit à se faire assister par la délégation syndicale au cours de la procédure
- Son droit à demander au CPMT l'examen des possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail (s'il a été constaté qu'il est définitivement impossible pour le trav. d'effectuer le travail convenu)

# EID : Evaluation médicale des capacités du travailleur

- La rencontre avec le médecin sera planifiée **minimum 10 jours** après la demande.
- **Le médecin du travail, avec l'autorisation du travailleur, fera appel à différentes expertises complémentaires tels que**
  - le médecin traitant du travailleur,
  - le médecin conseil, le coordinateur retour au travail,
  - les conseillers en prévention ergonomes, psychologues,
  - un éventuel disability manager
  - un expert par ex. de l'AVIQ en Wallonie, du Phare à Bruxelles , de VDAB en Flandre → soutien → formation et/ou adaptation du poste
- **Le médecin du travail examinera, si nécessaire, le poste de travail du collaborateur et peut faire appel ici aussi à une autre expertise** (ergonome par exemple)
- **Le médecin du travail communique sa constatation dans un délai de 3 mois max**
  - Au travailleur **par envoi recommandé**
  - À l'employeur **par envoi recommandé**
  - Au médecin conseil

# Suivi de l'EID

---

## ■ Le travailleur

- **Peut introduire un recours contre la décision : délai 21 jours**
- Peut demander que l'on examine les possibilités pour un travail adapté ou un autre travail (démarche identique au TR – slide 7)
  - Soit par écrit lors de l'évaluation de santé ( la question lui sera posée)
  - Soit au plus tard 7 jours après réception de la constatation, par envoi d'un recommandé à son employeur et au médecin du travail

→ Le **CPMT** invitera le travailleur à un nouvel examen si nécessaire et indiquera les conditions et modalités pour ce travail adapté ou cet autre travail. Il communique à l'employeur et au travailleur, les conditions et modalités du travail adapté ou d'un autre travail.

→ Le **cas échéant**, l'employeur examine les possibilités de travail adapté et d'un autre travail en suivant la même procédure que celle décrite dans le TR

**!! Délai de 30 jours cal.  
suivant la réception de la  
demande**

# Suivi de l'EID

---

- Le contrat de travail ne peut prendre fin pour **force majeure médicale** que lorsqu'il apparaît de la constatation du CPMT, qu'il est **définitivement impossible** pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et qu'il n'y a **pas de recours** ou que le résultat du recours confirme l'EID :

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 le rapport motivé, 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, au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, ou,
3. Le travailleur **a demandé d'examiner les possibilités** relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique du livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, a remis au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail le plan pour un travail adapté ou un autre travail refusé par le travailleur.

# Suivi de l'EID



- S'il ne ressort pas de la constatation du **CPMT**, ou du résultat de la procédure de recours prévue par le code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu,
  - Cette procédure prend fin sans suite.
  - La procédure ne pourra être recommencée, que lorsque le travailleur atteint à nouveau une période d'au moins 9 mois ITT ininterrompue à compter du jour suivant la réception de la constatation du CPMT ou, si le travailleur a introduit un recours contre cette constatation, à compter du jour suivant la réception du résultat de la procédure de recours.

**Si le travailleur n'accepte pas 3 invitations (à min. 14 jours cal. d'intervalle) → informer employeur et trajet clôturé**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2024, les employeurs invoquant un cas de force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail d'un travailleur versent une contribution de 1 800 euros à un **Fonds Retour Au Travail** géré par l'INAMI.

# Le médecin du travail – Votre allié



- **Est un intermédiaire privilégié entre le travailleur et de nombreux partenaires**
  - Employeur
  - Médecin conseil
  - Coordinateur retour au travail
  - Médecin généraliste ou spécialiste
  - Experts ergonomes, toxicologues
  - Experts AVIQ, VDAB, Phare
  - Experts de la charge psycho-sociale
- **Offre des opportunités**
  - Connaissance du poste du travail
  - Multidisciplinarité
- **Et assure des garanties**
  - Son indépendance
  - Secret médical (rassure le travailleur)

Retrouvez nos fiches infos et nos conseils sur [www.cesi.be](http://www.cesi.be)

# Le médecin du travail – Votre allié



Retrouvez nos fiches infos et nos conseils sur [www.cesi.be](http://www.cesi.be)

# LE RETOUR AU TRAVAIL

## DES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE (DEPUIS LE 01/10/2022)



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, publié au Moniteur belge du 20 septembre 2022.

Source : SPF Emploi



Qui fait la demande ?



**TRAVAILLEUR OU MÉDECIN TRAITANT**

sous possible conseil du Médecin-Conseil ou du Coordinateur Retour au Travail



**EMPLOYEUR**



Quand ?



À tout moment pendant l'incapacité de travail



Après 3 mois d'incapacité de travail consécutif ou si attestation d'incapacité définitive transmise par le médecin traitant



La demande arrive chez le Conseiller en Prévention - Médecin du Travail (CPMT)

Le CPMT dispose de 49 jours calendrier à partir du lendemain de la réception de la demande pour accomplir les actions suivantes :



- Inviter le travailleur à une évaluation de réintégration
- Avertir l'employeur
- Avertir le médecin conseil
- Évaluer la possibilité de réintégration du travailleur
- Examiner si nécessaire le poste de travail
- Moyennant l'accord du travailleur, se concerter avec médecin traitant, médecin conseil, coordinateur Retour au Travail, autres conseillers en prévention...
- À la demande du travailleur, se concerter avec l'employeur
- Établir un rapport de ses constatations et concertations, à joindre au dossier médical
- Prendre sa décision sur le Formulaire de Réintégration et la communiquer au travailleur, à l'employeur
- Informers le médecin conseil en cas de décision C ou si le trajet est clôturé pour d'autres raisons
- Expliquer au travailleur les motifs de la décision et ses possibilités de recours éventuel.

Le CPMT et l'employeur font les efforts nécessaires pour que l'invitation parvienne au travailleur.



Si le travailleur n'accepte pas l'invitation du CPMT après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le trajet de réintégration est terminé, l'employeur est informé.

**TRAJET CLÔTURÉ**   
Info du médecin-conseil

# LE RETOUR AU TRAVAIL

## DES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE (DEPUIS LE 01/10/2022)



Décision du Conseiller en Prévention - Médecin du Travail (CPMT)

DÉCISION A

**POURSUITE DU TRAVAIL** 

Le travailleur pourra, à terme, **REPRENDRE LE TRAVAIL CONVENU**, le cas échéant avec une **ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL**, et il peut entretemps effectuer un travail adapté ou un autre travail.

DÉCISION B

**TRAVAIL ADAPTÉ** 

Le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais il peut effectuer un **TRAVAIL ADAPTÉ** ou un **AUTRE TRAVAIL**.

DÉCISION C

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



Le Formulaire d'Évaluation de Réintégration (FER) est transmis au travailleur, à l'employeur



Le travailleur peut introduire un recours contre une décision B du CPMT jusqu'à 21 jours calendrier à partir du lendemain de la réception du FER.

Le médecin inspecteur communique la décision à l'issue de sa concertation avec le CPMT et le médecin traitant du travailleur, dans les 42 jours calendrier à partir du lendemain de la réception du recours.

**TRAJET CLÔTURÉ**   
Information du médecin-conseil

Une nouvelle demande d'évaluation de trajet de réintégration pourra se faire dans un délai de 3 mois minimum, sauf autre délai précisé par le CPMT.



Après réception du FER, l'employeur établit un plan de réintégration



**DELAI pour décision A :**  
63 jours calendrier



**DELAI pour décision B :**  
6 mois

- Le plan s'établit en concertation avec le travailleur, le CPMT et autres intervenants utiles
- Un plan de réintégration est proposé par l'employeur au travailleur
- Le travailleur a 14 jours calendrier pour accepter ou refuser le plan.



Si le travailleur accepte le plan  
**TRAJET CLÔTURÉ**

Information du médecin-conseil

Le CPMT suit le travailleur au cours de son plan



Si le travailleur refuse le plan et motive son refus  
**TRAJET CLÔTURÉ**

Information du médecin-conseil



Si l'employeur établit rapport d'impossibilité de proposer un plan de réintégration il le communique au travailleur et au CPMT  
**TRAJET CLÔTURÉ**

Information du médecin-conseil

NOTEZ BIEN



Que dois-je faire si un trajet de réintégration est en cours ou a été demandé jusqu'au 01/10/2022 ?

- JE SUIS EMPLOYEUR**
- JE SUIS TRAVAILLEUR**



La rupture de contrat pour force majeure médicale est une procédure séparée du trajet de réintégration.



Si vous désirez des infos complémentaires, merci de contacter votre CPMT.



# LA RUPTURE DE CONTRAT

## POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE (DEPUIS LE 28/11/2022)



### Les 3 conditions pour entamer la procédure pour force majeure médicale



**MINIMUM 9 MOIS  
ININTERROMPU  
D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

- Pas de trajet de réintégration en cours pour le travailleur concerné.
- La période est interrompue si il y a une reprise de travail d'une durée de minimum 14 jours.



### Qui peut entamer la procédure ?



**L'EMPLOYEUR  
OU  
LE TRAVAILLEUR**

- Exclusivement par courrier recommandé à envoyer :**
- à l'autre partie
  - au Conseiller en Prévention - Médecin du Travail (CPMT).



### La procédure



**L'EMPLOYEUR**

L'employeur informe le travailleur de son droit de demander au CPMT d'examiner un éventuel travail adapté ou un autre travail, et de son droit de se faire assister par le syndicat pendant la procédure.



**LE TRAVAILLEUR**

Si le travailleur ne se présente pas à 3 invitations avec min. 14 jours entre chaque convocation :

**STOP**

La procédure s'arrête le CPMT en informe l'employeur.



**LE CPMT**

Le CPMT vérifie s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Il envoie sa décision endéans les 3 mois par courrier recommandé au travailleur et à l'employeur (et au médecin-conseil si inaptitude).

**OUI** ✓

Il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu<sup>(1)</sup>.

Le travailleur ne souhaite pas que le CPMT examine les conditions et modalités d'un autre travail ou d'un travail adapté.

Le travailleur demande que le CPMT examine les conditions et modalités d'un autre travail ou d'un travail adapté endéans les 30 jours calendriers<sup>(2)</sup>.

Le CPMT informe l'employeur, le travailleur et le médecin-conseil de la mutuelle.

L'employeur recherche activement les possibilités du travail adapté ou de l'autre travail endéans les 6 mois.

L'employeur établit un rapport motivé d'impossibilité d'adaptation du travail ou d'un autre travail, et le remet au travailleur et au CPMT.

L'employeur établit un plan de réintégration pour ce travail adapté ou cet autre travail et il le remet au travailleur.

Endéans les 14 jours calendriers, le travailleur refuse le plan et l'employeur prévient le CPMT.

Endéans les 14 jours calendriers, le travailleur accepte le plan et l'employeur prévient le CPMT.

Possible rupture du contrat pour force majeure médicale. ✓

Rupture du contrat pour force majeure médicale. ✓

Le travailleur effectue un travail adapté ou un autre travail. ✓

**NON** ✗

Il n'est pas définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu.

**STOP**

La procédure se termine sans suite<sup>(3)</sup>.

Loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, publiée au Moniteur belge le 18 novembre 2022 et entrée en vigueur le 28 novembre 2022. Source : Moniteur belge

<sup>(1)</sup> Le travailleur peut introduire un recours s'il n'est pas d'accord avec la décision endéans les 21 jours calendriers.  
<sup>(2)</sup> Cette demande du travailleur peut se faire immédiatement auprès du CPMT après la notification de la décision mais également dans les 7 jours calendriers qui suivent par envoi recommandé au CPMT et à l'employeur.  
<sup>(3)</sup> La procédure peut être reconduite si le travailleur est à nouveau en incapacité de travail pendant 9 mois à partir de la date de ce constat.

**Vous désirez des informations complémentaires ?**  
Contactez votre CPMT, visitez notre site internet [www.cesi.be](http://www.cesi.be) et la page concernée du site du SPF :



**Merci !**

