

Trajet de réintégration et force majeure médicale

Mon travailleur est en incapacité de travail. J'ai entendu parler de la mise en place d'un trajet de réintégration. De quoi s'agit-il ? Cela a-t-il un impact sur la constatation d'une force majeure médicale ?

L'arrêté du 28/05/2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs contient de nouvelles dispositions en matière de **réintégration des travailleurs** qui ne peuvent plus exercer le travail convenu. Il en résulte que la force majeure médicale ne peut être constatée qu'au terme de ce parcours de réintégration.

L'entrée en vigueur des trajets de réintégration évolue selon le calendrier suivant :

- **01/12/2016** pour les trajets de réintégration initiés par le médecin conseil de la mutuelle ;
- **01/01/2017** pour les trajets de réintégration initiés par les travailleurs ;
- **01/01/2017** pour les trajets de réintégration initiés par les employeurs, pour les incapacités qui ont commencé **à partir du 01/01/2016** ;
- **01/01/2018** pour les trajets de réintégration initiés par les employeurs, pour les incapacités qui ont commencé **avant le 01/01/2016**.

■ 1. Objectif

L'objectif est de favoriser la réintégration du travailleur en incapacité de travail (hors accident du travail et maladie professionnelle) en lui fournissant un travail adapté ou un autre travail :

- soit temporairement dans l'attente qu'il puisse à nouveau exercer le travail convenu ;
- soit définitivement s'il est reconnu inapte à exercer le travail convenu.

■ 2. Initiative

La demande de réintégration est introduite auprès du conseiller en prévention-médecin du travail par :

- le **travailleur** ou son médecin traitant ;
- le médecin-conseil de la **mutuelle** ;
- l'**employeur** au plus tôt **4 mois** après le début de l'incapacité ou lors de la réception d'un certificat d'incapacité définitive.

■ 3. Formulaire d'évaluation de réintégration

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine les chances de réintégration du travailleur. Il dispose d'un délai de 40 jours ouvrables pour remettre le formulaire d'évaluation de réintégration.

Les décisions prises peuvent être de plusieurs ordres :

■ il est **possible** que le travailleur **reprenne** à terme le travail convenu (avec ou sans adaptation). Dans l'attente, il est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. Un **plan de réintégration** sera dès lors être envisagé ;

■ il est **possible** que le travailleur **reprenne** à terme le travail convenu (avec ou sans adaptation). Dans l'attente, il n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. Le travailleur sera **réexaminé ultérieurement** par le médecin du travail ;

■ le travailleur est **définitivement inapte** à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail. Un **plan de réintégration** sera dès lors envisagé ;

■ le travailleur est **définitivement inapte** à reprendre le travail convenu et n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail ;

■ il est **trop tôt** pour se prononcer. Le médecin du travail réexamine alors tous les 2 mois les possibilités de démarrer un trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise si l'initiative émane du médecin conseil de la mutuelle.

■ 4. Recours contre une décision d'inaptitude définitive

Le travailleur peut introduire un recours contre une décision d'inaptitude définitive (avec ou sans recommandation d'un travail adapté) dans un délai de **7 jours ouvrables** à compter de la remise du formulaire d'évaluation. Il est tenu d'avertir son employeur et adresse un courrier recommandé au **médecin inspecteur social** de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail. Le médecin inspecteur social entame alors une concertation avec le médecin du travail et le médecin traitant. Au cours de cette concertation, les trois médecins prennent une décision dans un délai de **31 jours ouvrables** à dater de la réception du recours. Suivant le résultat de la procédure de recours, le médecin du travail réexamine l'évaluation de réintégration. Il est à noter que le travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de la procédure de recours durant le trajet de réintégration.

■ 5. Plan de réintégration

A dater de la remise du formulaire d'évaluation de réintégration, l'**employeur**, en concertation avec le médecin du travail et les autres médecins intervenants, a un délai pour élaborer un plan de réintégration de :

- **55 jours ouvrables** lorsqu'il est possible que le travailleur reprenne à terme le travail convenu et qu'un travail adapté peut être envisagé immédiatement ;
- **12 mois** lorsque le travailleur est reconnu définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

Le **travailleur** n'est pas tenu d'accepter le plan de réintégration. Il dispose d'un délai de **5 jours ouvrables** pour l'accepter ou le refuser.

Il est important de noter que l'**employeur** peut décider de ne pas entreprendre de plan de réintégration. Dans ce cas, il est tenu de motiver son refus dans un rapport transmis au médecin du travail et conservé pour consultation des fonctionnaires chargés de la surveillance.

■ 6. Force majeure médicale

L'article 34 de la loi relative au contrat de travail prévoit que la force majeure médicale ne peut être constatée **qu'au terme du trajet de réintégration**.

Le trajet de réintégration est définitivement clôturé lorsque :

- le travailleur est **définitivement inapte** à reprendre le travail convenu, n'est **pas en état** d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail et les possibilités de **recours** contre la décision sont **épuisées** ;
- le travailleur est **définitivement inapte** à reprendre le travail convenu, est **en état** d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail et l'**employeur n'établit pas** de plan de réintégration. La force majeure médicale peut être constatée au moment de la remise au médecin du travail du rapport motivé de non établissement d'un plan de réintégration.
- le travailleur est **définitivement inapte** à reprendre le travail convenu, est **en état** d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail et a **refusé le plan de réintégration** proposé par l'employeur. La force majeure médicale peut être constatée au moment où l'employeur remet au médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations
(04/221.64.30 – juri.liege@ucm.be).