

### TRAJET DE RÉINTÉGRATION POUR LES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL

#### PRINCIPE

Le trajet de réintégration est d'application depuis le **1er janvier 2017**.

Code art. I.4-72 à I.4-82

But	Promouvoir la réintégration des travailleurs ne pouvant plus exercer leurs fonctions de manière temporaire ou définitive.
Approche	L'employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>Soit <b>temporairement</b> propose un poste adapté ou différent en attendant la reprise du travail ;</li> <li>Soit <b>définitivement</b> propose un poste adapté ou différent si le travailleur se trouve définitivement dans l'incapacité d'exercer sa fonction.</li> </ul>
Application	Ne s'applique <b>pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle</b> ; S'applique aux <b>travailleurs</b> en incapacité, et non aux personnes en incapacité qui ne sont pas liées par un contrat de travail.

#### TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Le conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT) initie un trajet de réintégration à la demande :

- Du travailleur pendant sa période d'incapacité ou avec son accord le médecin traitant,
- Du médecin-conseil,
- De l'employeur (au plus tôt après quatre mois d'incapacité).

Code art. I.4-73

Les étapes suivantes sont une évaluation de réintégration suivie éventuellement par un plan de réintégration.

#### ÉVALUATION DE RÉINTÉGRATION

##### Approche du conseiller en prévention-médecin du travail:

1. Invite le travailleur pour examiner les possibilités de réintégration. Il examine si le poste de travail peut ou doit être adapté, quelles sont les aptitudes au travail que le travailleur a conservées, l'environnement de travail en général, etc.
2. Se consulte avec le médecin traitant (secret médical, et avec l'accord du travailleur). Si nécessaire se consulte aussi avec le médecin-conseil. Également avec d'autres conseillers en prévention (hors secret médical).
3. Rédige un rapport avec ses conclusions.

##### Décisions possibles du CP-MT lors de l'évaluation de réintégration !

A	Le travailleur pourra à terme reprendre le travail et est en mesure entre temps d'effectuer un autre travail chez l'employeur (avec une adaptation éventuelle du poste).
B	Le travailleur pourra à terme reprendre le travail (avec une adaptation éventuelle du poste), mais n'est pas en mesure entre temps d'effectuer un autre travail chez l'employeur.
C	Le travailleur est définitivement en incapacité pour son travail habituel, mais est en mesure entre temps d'effectuer un autre travail chez l'employeur, avec une adaptation éventuelle du poste.
D	Le travailleur est définitivement en incapacité pour son travail habituel et n'est pas en mesure d'effectuer un autre travail ou un travail adapté chez l'employeur.
E	Il n'est pas opportun de mettre en place un trajet de réintégration pour des raisons médicales.

Code art. I.4-73

	<p><b>Remarque:</b></p> <p>Décision A ou C : l'employeur met en place un trajet de réintégration en concertation avec le travailleur, le CP-MT, entre autres.</p> <p>Décision C ou D : un recours est possible pour le travailleur.</p>
<p><b>PLAN DE RÉINTÉGRATION</b></p> <p>Code art. I.4-74 et I.4-76 §2</p>	<p><b>Contenu :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Description des adaptations raisonnables du poste de travail</li> <li>• Description du travail adapté <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Volume</li> <li>▪ Horaire</li> <li>▪ Progressivité des mesures</li> </ul> </li> <li>• Description du travail alternatif <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contenu</li> <li>▪ Volume</li> <li>▪ Horaire</li> <li>▪ Progressivité des mesures</li> </ul> </li> <li>• Formation et compétences à prévoir pour le travail adapté ou alternatif</li> </ul> <p>Une durée de validité peut être prévue dans le plan de réintégration.</p> <p><b><u>Si l'employeur ne prévoit pas de plan de réintégration ?</u></b></p> <p>Après la concertation, l'employeur qui <b>ne met pas en place</b> de plan de réintégration parce qu'il considère que cela est techniquement ou objectivement impossible, <b> motive </b> sa décision dans un <b> rapport </b>. Dans ce cas le trajet de réintégration s'arrête.</p>
<p><b>TRAVAILLEUR</b></p> <p>Code art. I.4-80 § 1, I.4-78, I.4-75 § 1 et I.4-76 § 2</p>	<p>Possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durant un trajet de réintégration en cours, le travailleur peut opposer <b> une fois un recours </b> (auprès de la Surveillance du Bien-être au travail) si l'évaluation de réintégration du CP-MT le déclare en incapacité définitive (décision C ou D).</li> <li>• Employeur et travailleur <b> collaborent activement </b> au déroulement du trajet de réintégration.</li> <li>• Le travailleur <b> peut ne pas accepter </b> le plan de réintégration. Il doit faire connaître ses raisons en cas de refus. Dans ce cas le trajet de réintégration est arrêté.</li> <li>• Le travailleur peut demander une <b> consultation spontanée </b> chez le CP-MT s'il estime que les mesures du plan de réintégration ne sont plus adaptées à son état de santé.</li> </ul>
<p><b>COMITÉ PPT</b></p> <p>Code art. I.4-79 et I.4-77</p>	<p>Obligations du Comité PPT (ou à défaut de la représentation syndicale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur se consulte au moins une fois par an avec le Comité PPT sur les possibilités au niveau collectif de travail adapté ou alternatif et sur les mesures d'adaptation des postes de travail.</li> <li>• Les aspects collectifs de la politique de réintégration sont discutés et évalués une fois par an par le Comité PPT.</li> <li>• Pendant le trajet de réintégration, le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs du Comité PPT (ou par un représentant syndical).</li> </ul>

<b>INTÉRÊT POUR LE SECTEUR INTÉRIM</b>	Cette réglementation s'applique aux travailleurs propres de l'entreprise d'intérim. Pour les intérimaires en mission chez un utilisateur ceci ne s'applique pas actuellement. Pour ceux-ci un trajet de réintégration de personnes non liées par un contrat de travail peut cependant s'appliquer.
<b>LÉGISLATION</b>	Code I.4, Chapitre VI - Le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement; AR Réintégration du 24 novembre 2016.

### Portée et objectifs des circulaires

Une circulaire reprend le contenu d'une réglementation dans un langage clair et accessible. Les informations dans cette circulaire sont fournies à titre indicatif et ne constituent en aucun cas des conseils ou avis juridiques. Prévention et Intérim ne peut être tenu pour responsable de dommages liés directement ou indirectement à des erreurs ou omissions dans cette circulaire. L'utilisation de cette circulaire relève exclusivement de la responsabilité du lecteur.