

# Trajet de réintégration des travailleurs en incapacité : quelques précisions

Par DENEUF Maureen - Legal advisor, le 11 février 2021

**L'application pratique de la réintégration de travailleurs en incapacité de longue durée n'est pas toujours facile. Nous répondons ci-dessous à un certain nombre de questions fréquemment posées.**

Le trajet de réintégration vise à remettre au travail des personnes en incapacité de longue durée :

- soit en leur confiant temporairement un travail différent ou adapté, en attendant qu'ils puissent à nouveau effectuer le travail convenu;
- soit en leur confiant définitivement un travail différent ou adapté, s'ils sont définitivement inaptes à effectuer le travail convenu.

Le conseiller en prévention-médecin du travail (ou CPM) joue un rôle clé dans ce processus.

*Attention ! le trajet de réintégration ne s'applique que pour une réoccupation d'un travailleur après une maladie ou un accident de droit commun, et non en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.*

## 1. Qui peut lancer le trajet de réintégration et quand ?

- Le travailleur ou son médecin traitant avec son accord, peu importe la durée de l'incapacité;
- L'employeur, à partir de quatre mois d'incapacité interrompue ou lorsque le travailleur lui remet un certificat de son médecin traitant indiquant son incapacité définitive à effectuer le travail convenu;
- Le médecin-conseil de la mutuelle, qui vérifiera au plus tard dans les deux mois qui suivent la déclaration d'incapacité si le travailleur malade entre en ligne de compte pour une réintégration. Si c'est le cas, il transmettra le dossier du travailleur au CPM.

Si une de ces situations débouche sur un trajet de réintégration, le CPM examinera les capacités de réintégration du travailleur dans les 40 jours ouvrables.

## 2. Quelles décisions peut prendre le CPM et quelles en sont les conséquences ?

1. Soit le travailleur peut reprendre à terme sa fonction, éventuellement avec une adaptation du poste de travail, et est capable d'effectuer entre-temps un travail adapté ou différent chez l'employeur, éventuellement en adaptant le poste de travail :
  - Le CPM fixe alors les modalités du travail adapté, des autres tâches et de l'adaptation du poste de travail;
  - Vous devez alors établir un plan de réintégration dans les 55 jours, sauf si vous motivez votre décision de ne pas le faire (voir point 5).
2. Soit le travailleur peut, à terme, reprendre sa fonction, éventuellement avec une adaptation du poste de travail, mais n'est pas capable d'effectuer entre-temps un travail adapté ou différent chez l'employeur :
  - Vous ne devez pas établir de plan de réintégration;
  - Le CPM prévoit une réévaluation de la situation;
  - Le CPM avertit le médecin-conseil de la mutuelle;
  - En principe, rien ne change par rapport à ce qui s'appliquait avant le début du trajet de réintégration.
3. Soit le travailleur est définitivement inapte à réexercer sa fonction, mais est capable d'effectuer un travail adapté ou différent chez l'employeur, éventuellement en adaptant le poste de travail :
  - Le CPM fixe alors les modalités du travail adapté, des autres tâches et de l'adaptation du poste de travail ;
  - Vous devez alors établir un plan de réintégration dans les douze mois sauf si vous motivez votre décision de ne pas le faire (voir point 5).

4. Soit le travailleur est définitivement inapte à réexercer sa fonction et n'est pas capable d'effectuer un travail adapté ou différent chez l'employeur :

- Le CPM avertit le médecin-conseil de la mutuelle;
- Le trajet de réintégration n'est pas poursuivi.

5. Soit le CPM juge qu'il n'est pas opportun de commencer un trajet de réintégration pour des raisons médicales.

- Vous ne devez pas établir de plan de réintégration;
- Le CPM réévalue la situation tous les deux mois;
- Le CPM avertit le médecin-conseil de la mutuelle;
- En principe, rien ne change par rapport à ce qui s'appliquait avant le début du trajet de réintégration.

Le CPM indique sa décision sur le formulaire d'évaluation de réintégration. Dans les 40 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande de réintégration, il vous en fournira une copie, ainsi qu'au travailleur et au médecin-conseil de la mutuelle s'il ne propose pas de travail différent ou adapté.

### 3. Puis-je contester la décision du CPM ?

Seul le travailleur peut introduire un recours contre la décision du CPM, et uniquement lorsque le CPM juge que son incapacité est définitive (peu importe qu'un travail différent ou adapté lui soit proposé). Si le CPM juge que l'incapacité est temporaire, le travailleur n'a par contre aucune possibilité de recours.

L'employeur, lui, ne peut pas contester la décision du CPM.

Le travailleur doit contester la décision du CPM dans un délai de sept jours ouvrables après en avoir pris connaissance, en se tournant vers le médecin-inspecteur social compétent de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail.

Selon le résultat de la procédure de recours, le CPM réexaminera l'évaluation de réintégration.

Le travailleur ne peut utiliser cette procédure de recours qu'une seule fois durant le trajet de réintégration.

### 4. Que doit contenir le plan de réintégration ?

Comme expliqué au point 2, vous devez établir un plan de réintégration si le CPM juge le travailleur temporairement ou définitivement inapte avec la possibilité d'effectuer un travail différent ou adapté. Le CPM mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration les modalités du travail différent ou adapté.

Vous devez ensuite établir un plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le CPM, en respectant le délai prévu (55 jours ouvrables en cas d'incapacité temporaire ou 12 mois en cas d'incapacité définitive).

Ce plan doit présenter les mesures à prendre de la façon la plus concrète et détaillée possible, notamment :

- Une description des adaptations raisonnables apportées au poste de travail;
- Une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis et, le cas échéant, la progressivité des mesures;
- Une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis et, le cas échéant, la progressivité des mesures;
- La nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;
- La durée de validité du plan de réintégration.

▮ *Votre service externe de prévention et de protection au travail peut vous aider pour élaborer concrètement ce plan.*

### 5. Puis-je décider de ne pas élaborer de plan de réintégration ?

Oui, si après concertation avec le travailleur et le CPM, vous estimez que cela est objectivement ou techniquement impossible ou que cela ne peut pas être exigé pour des motifs dûment justifiés.

Le fait que vous ne puissiez pas proposer au travailleur des tâches adaptées doit être solidement étayé. Vous devez en effet motiver cette décision dans un rapport à remettre au CPM et au travailleur dans les 55 jours ouvrables après réception du formulaire d'évaluation de réintégration si l'incapacité du travailleur est temporaire et dans les 12 mois après la réception du formulaire d'évaluation de réintégration si cette incapacité est définitive.

## 6. Puis-je rompre le contrat de travail pour force majeure médicale ?

Vous ne pouvez constater la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale que si l'incapacité du travailleur est définitive (et non temporaire) et uniquement dans un des trois cas suivants :

1. Le CPM juge qu'aucun travail adapté ou différent n'est possible et le travailleur a épuisé ses possibilités de recours contre cette décision (le travailleur n'a pas introduit de recours dans les sept jours ouvrables ou la décision en appel confirme l'incapacité définitive du travailleur);
2. Le CPM juge qu'un travail adapté ou différent est possible, mais vous lui avez transmis un dossier dans lequel vous démontrez que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés;
3. Le CPM juge qu'un travail adapté ou différent est possible et vous lui avez remis votre plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

Dans ces trois cas, le trajet de réintégration du travailleur définitivement inapte prend définitivement fin et vous pouvez constater la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

Une rupture de contrat de travail pour force majeure médicale ne se fait jamais automatiquement, mais doit être constatée par vous ou par le travailleur.

*Nous vous conseillons de d'abord proposer au travailleur un accord concernant la fin du contrat, afin d'éviter toute discussion par la suite.*

Si le travailleur ne peut pas ou ne veut pas conclure cet accord, deux situations sont possibles :

- Le travailleur vous demande, éventuellement par l'intermédiaire de son syndicat, de lui remettre son C4. Dans ce cas, c'est le travailleur qui prend l'initiative de constater la rupture du contrat de travail;
- Le travailleur ne réagit pas. Vous devez alors constater vous-même la fin du contrat de travail dans un courrier recommandé que vous adressez au travailleur. Dans ce cas, c'est vous qui prenez l'initiative de constater la rupture du contrat de travail.

Votre Payroll Advisor peut vous fournir les documents nécessaires pour constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

## 7. Dois-je proposer une offre d'outplacement en cas de force majeure médicale ?

Pour répondre à cette question, il faut savoir qui a pris l'initiative de constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, et non qui a lancé la procédure de réintégration.

Si la force majeure médicale a été invoquée par l'employeur seul (et non par le travailleur ou conjointement par le travailleur et l'employeur), alors l'offre d'outplacement est obligatoire.