

Le **trajet de réintégration** pour les travailleurs en incapacité de travail a l'objectif principal de réintégrer le travailleur auprès de son employeur actuel.

Démarrage du trajet de réintégration

Les parties suivantes peuvent demander l'ouverture d'un **trajet de réintégration** via notre modèle 'demande de réintégration' :

- Le **travailleur lui-même** ou son médecin traitant (avec l'accord du travailleur), dès le premier jour d'incapacité de travail ;
- L'**employeur, moyennant l'accord du travailleur**, dès le premier jour d'incapacité de travail ;
- L'**employeur**, lorsqu'il apparaît que le travailleur dispose d'un **potentiel de travail** *.

Le travailleur peut se faire assister par un **représentant des travailleurs** pendant toute la durée du trajet de réintégration.

L'invitation à l'examen de réintégration sera envoyée par courrier recommandé au travailleur.

* **Potentiel de travail** : après chaque incapacité de travail d'un travailleur d'une durée d'au moins **8 semaines**, l'employeur doit faire évaluer le potentiel de travail de ce travailleur par le médecin du travail ou par son personnel infirmier, qui appliquent à cet effet une méthode de travail standardisée.

Lorsqu'un potentiel de travail est constaté, l'employeur peut organiser soit une **visite de pré-reprise du travail** (informelle), soit entamer un **trajet de réintégration formel**.

L'employeur occupant plus de **20 travailleurs** est tenu d'entamer un **trajet de réintégration formel** au plus tard **6 mois** après le début de l'incapacité de travail, si le travailleur n'a pas encore repris le travail.

Décisions que peut prendre le conseiller en prévention-médecin du travail

Le conseiller en prévention-médecin du travail peut prendre 3 décisions :

- **Décision A** : le travailleur peut **reprendre** le travail convenu à terme, **éventuellement avec adaptation** du poste de travail, et il peut **entretemps** effectuer un travail adapté ou un **autre** travail ;
- **Décision B** : le travailleur est **définitivement inapte** à effectuer le travail convenu, mais **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** : c'est par exemple le cas lorsque le travailleur doit encore subir un traitement (médical) à court terme, ou doit se rétablir, ce qui ne permet pas de savoir s'il est temporairement ou définitivement inapte à son travail convenu.

Le conseiller en prévention-médecin du travail dispose d'un délai **maximum de 49 jours calendrier** après le **démarrage** du trajet de réintégration pour **prendre une décision**.

Etablissement d'un plan de réintégration ou d'un rapport motivé par l'employeur

Après une **décision A ou B** par le médecin du travail, l'employeur doit **se concerter** avec le travailleur, le médecin du travail et les autres acteurs concernés, p.ex. le coordinateur Retour Au Travail au sein de la mutualité. En cas de **décision A**, un délai de **63 jours calendrier maximum** est prévu à cet effet. En cas de **décision B**, ce délai s'élève à **6 mois**. Après la concertation, l'employeur établit un **plan de réintégration** ou un **rapport motivé** :

Plan de réintégration

Si un **travail adapté ou un autre** travail est **possible** au sein de l'entreprise, l'employeur établit un plan de réintégration, en tenant compte, dans la mesure du possible, des recommandations du médecin du travail. Une attention particulière doit être accordée au droit à un aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap.

L'employeur doit **remettre le plan de réintégration** au travailleur et lui fournir les **explications** nécessaires. Le travailleur a **14 jours calendriers** pour prendre une **décision** :

- Il **accepte** le plan : il signe le plan pour accord ;
- Il **refuse** le plan : il doit mentionner les motifs de son refus dans le plan ;
- Si l'employeur n'obtient **pas de réponse** du travailleur **dans le délai imparti**, il doit **reprendre contact** avec ce travailleur et l'inciter à renvoyer le plan de réintégration, refusé ou accepté. Si le travailleur **ne réagit toujours pas**, cela est considéré comme un **refus** du plan de réintégration.

Rapport motivé

Si, après concertation approfondie avec tous les acteurs concernés, l'employeur n'établit **pas de plan de réintégration**, parce qu'il estime que c'est techniquement ou objectivement impossible ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dument justifiés, il doit le justifier dans un rapport. Ce rapport doit également démontrer que l'employeur a sérieusement envisagé les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou différent. Le cas échéant, il doit également tenir compte du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap.

L'employeur transmet le plan de réintégration ou le rapport de motivation au **travailleur** ainsi qu'au **médecin du travail**, lequel informe à son tour le **médecin-conseil de la mutualité**.

Recours travailleur contre décision B

Le travailleur peut introduire un recours contre la décision B du conseiller en prévention-médecin du travail qui le déclare définitivement inapte pour le travail convenu. Le recours doit être introduit par le travailleur dans un délai de **21 jours calendriers**. Désormais, le travailleur devra informer non seulement le médecin inspecteur social, mais aussi l'employeur **par courrier recommandé** du fait qu'il fait appel de la décision du médecin du travail.

Le **médecin-inspecteur social** ayant reçu le recours remet son procès-verbal au plus tard dans un délai de **42 jours calendriers**.

Politique de réintégration collective

Vous devez disposer **d'une politique collective de réintégration au sein de votre entreprise**. Vous pouvez trouver un exemple de politique collective de réintégration (pour les petites entreprises) sur notre site web. Pour les entreprises de plus grande taille, nous vous renvoyons volontiers vers notre service externe. Nous offrons un accompagnement au niveau collectif en aidant à l'élaboration d'une politique de présence et d'une politique de réintégration.

Les entreprises avec un Comité pour la prévention et la protection au travail doivent **évaluer** la politique de réintégration **annuellement**. A cet effet, le médecin du travail **prépare un rapport** qualitatif et quantitatif, qui comprend entre autres le nombre de consultations spontanées, le nombre de demandes d'aménagement du poste de travail, le nombre de trajets de réintégration démarrés.

L'employeur doit annuellement **préparer** pour le comité **un document** contenant les éléments globalisés et anonymisés des plans de réintégration et des rapports motivés. Ce rapport doit comporter au moins les éléments suivants : les mesures prises par l'employeur pour trouver un travail adapté ou un autre travail pour le travailleur, ou pour adapter le poste de travail, et les raisons pour lesquelles, le cas échéant, aucun plan de réintégration n'a pu être établi ou un plan proposé a été refusé.