

# Voici les questions les plus fréquemment posées sur le trajet de réintégration (TRI) 2.0

**Un nouvel arrêté royal réglementant la réintégration des travailleurs malades de longue durée est entré en vigueur le 1er octobre 2022. Cette nouvelle procédure est également appelée TRI 2.0 par les experts. Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions les plus fréquemment posées lors de notre webinaire.**

## Obligation d'information

### **L'employeur peut-il également, au lieu du médecin du travail d'IDEWE, informer le travailleur après 4 semaines d'incapacité ?**

Non, l'obligation d'information incombe au médecin du travail et à ses collaborateurs à partir du 1er octobre 2022.

Procédure : l'employeur doit informer IDEWE des incapacités de travail de plus de 4 semaines, mais après cela, il appartient à IDEWE (et non à l'employeur) d'informer le travailleur des possibilités de retour au travail, y compris la possibilité de demander une visite préalable à la reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration (TRI).

L'employeur doit dès lors fournir à IDEWE les données nécessaires afin que nous puissions joindre le travailleur pour l'informer. Le législateur ne précise pas comment le transfert d'informations doit s'effectuer.

Toutefois, cela ne signifie pas que l'employeur/le supérieur hiérarchique ne peut pas contacter et rester en contact avec le travailleur absent. Au contraire, garder un contact chaleureux favorise une reprise du travail rapide et durable.

### **Est-ce que chaque travailleur qui est absent pendant 4 semaines est informé ou uniquement le travailleur dont le retour au travail n'est pas connu ? Si oui, comment et de quoi sera-t-il informé ?**

Cela s'applique à tous les travailleurs qui sont absents pendant plus de quatre semaines. Ils seront informés des possibilités de reprise du travail, d'une visite préalable à la reprise du travail ou d'un trajet de réintégration.

Il n'est pas forcément question de lancer un TRI. En tant qu'employeur, vous pouvez demander un TRI après 3 mois d'incapacité de travail. Un travailleur peut en prendre l'initiative dès le début de son incapacité de travail.

Les canaux de communication sont adaptés aux coordonnées disponibles : par e-mail, par téléphone ou sur My IDEWE Personal (disponible dès 2023). Par courrier postal également, si nécessaire.

### **Les voies informelles de la reprise progressive du travail et/ou du travail adapté, en dehors du TRI officiel, restent donc une possibilité ? Y fait-on également référence lors de la communication avec le travailleur en incapacité ?**

Les voies informelles restent possibles et nous les encourageons même vivement. L'expérience nous montre que le taux de réussite de la réintégration est plus élevé avec les voies informelles.

L'obligation d'IDEWE est de contacter le travailleur et de l'informer des possibilités de retour au travail, y compris la possibilité de demander une visite préalable à la reprise du travail ou un trajet de réintégration.

# Ancienne et nouvelle législation

## Qu'en est-il des travailleurs qui étaient malades avant l'entrée en vigueur de l'A.R. ?

La nouvelle réglementation entrera en vigueur à partir du 1er octobre 2022. Elle s'applique également aux travailleurs qui étaient déjà malades auparavant.

## Quid des dossiers de réintégration qui ont déjà été entamés ?

À partir du 1er octobre, les trajets de réintégration en cours doivent être terminés selon la nouvelle procédure.

## Qu'en est-il des dossiers en cours du TRI 1.0 dans lesquels une décision B a été prise ?

Ces travailleurs seront contactés dans le délai convenu. Le médecin du travail ne peut alors prendre que 3 décisions selon la nouvelle procédure. La décision B du TRI 1.0 disparaît.

## Qu'en est-il d'un dossier pour lequel l'employeur doit encore préparer un plan ou un rapport, alors que 6 mois se sont déjà écoulés ? Après tout, selon le TRI 1.0, nous avons un an pour ce faire.

Dans ce cas, il est important de préparer un plan ou un rapport dès que possible. Dans la phase de transition du TRI 1.0 au TRI 2.0, des situations comme celle-ci seront traitées avec raison.



# Promouvoir le travail adapté

## **Pouvons-nous recevoir un guide sur une politique de réintégration collective afin que nous puissions évaluer celle qui existe déjà ?**

- Un guide pour l'élaboration d'une politique de réintégration est déjà disponible sur notre portail client.
- Vous pouvez également contacter le CP-MT ou le CPAP d'IDEWE pour ce faire.
- Vous pouvez aussi prendre contact à tout moment avec IDEWE pour des formations sur l'absentéisme/la réintégration. La politique de réintégration y est également abordée.

## **Peut-on convenir d'une durée maximale pour le travail adapté ? Par exemple : 50 % du pourcentage d'emploi durant 6 mois, ensuite 80 %, etc.**

Oui, cela est possible. Il convient de définir les dispositions telles que les possibilités de travail adapté et les délais dans la politique de réintégration de l'entreprise.

## **Existe-t-il des subventions publiques pour l'adaptation du poste de travail ou l'achat de matériel de soutien ?**

Oui, en Flandre, vous pouvez demander des mesures d'aide à l'emploi par le biais du VDAB. Il s'agit notamment de l'intervention dans l'adaptation des postes de travail, de l'équipement de travail adapté et de la prime de soutien flamande.

De telles mesures de soutien à l'emploi sont également disponibles dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie.

## **Que faire si, en tant qu'employeur, vous ne pouvez pas proposer de travail adapté ?**

Vous devez alors expliquer dans un rapport pourquoi la réintégration n'est pas possible.

## **Existe-t-il un formulaire/modèle pour l'élaboration du plan ?**

Oui, nous fournissons un modèle et un guide à cet effet.

## **Le refus du plan en raison de non-réponses répétées constitue-t-il un motif légal suffisant pour mettre fin à l'emploi pendant la maladie ?**

Le fait de ne pas répondre à un plan, après un rappel de l'employeur, est considéré comme un refus du plan.

La résiliation du contrat de travail pour des raisons médicales sera dissociée du trajet de réintégration. Cette nouvelle procédure n'est pas encore d'application.

## **La modification du travail peut-elle également entraîner une modification du contrat de travail, avec une modification de la fonction et des conditions de travail associées ?**

Oui, cela est possible, mais uniquement avec le consentement de l'employeur et du travailleur.

# Sanctions

## **Il n'y a donc pas de sanction si le travailleur ne se présente pas chez le médecin du travail, même après trois invitations ?**

Pas pour le moment. Le médecin-conseil et l'employeur en seront informés. Le médecin-conseil et le coordinateur de retour à l'emploi peuvent ensuite poursuivre leur rôle.

## **Que faire si le travailleur n'est pas disposé à participer pendant l'enquête ?**

L'employeur et le travailleur doivent tous deux coopérer au trajet de réintégration. Il s'agit d'une obligation légale. En tant qu'employeur, vous pouvez inclure des sanctions dans le règlement du travail.

## **Qu'en est-il d'un travailleur qui dispose d'un certificat médical pour une période prolongée (ex. : 1 an) et qui ne répond pas aux invitations ?**

L'employeur et le travailleur doivent tous deux coopérer au trajet de réintégration. Vous pouvez inclure des sanctions dans le règlement de travail.

Dès la modification de l'art. 34 de la loi relative aux contrats de travail, une « procédure visant à établir l'inaptitude définitive » peut être demandée à partir de 9 mois d'incapacité.



# Fin du trajet

## Quand un TRI prend-il fin ?

- Lorsque l'employeur a été informé par le médecin du travail que le travailleur n'a pas accepté plusieurs (trois) invitations au TRI, en précisant les dates et la manière dont l'invitation a été faite.
- Si l'employeur a reçu du médecin du travail un formulaire d'évaluation de la réintégration (FER) avec la décision C.
- Si l'employeur a remis un rapport motivé au médecin du travail et au travailleur.
- Si l'employeur a remis au médecin du travail un plan rejeté par le travailleur.
- Si l'employeur a remis au médecin du travail un plan approuvé par le travailleur.

## Quand la fin du trajet de réintégration entraîne-t-elle un licenciement pour raisons médicales ?

Le TRI 2.0 est dissocié de la procédure d'inaptitude médicale définitive. Après un trajet de réintégration, il ne sera plus possible de procéder à un licenciement pour force majeure médicale (inaptitude médicale définitive).

Actuellement (en octobre 2022), il y a une courte période de transition pendant laquelle le licenciement pour force majeure médicale (inaptitude médicale définitive) est possible après l'établissement d'un rapport ou après le refus d'un plan par le travailleur.

Dès la modification de l'art. 34 de la loi relative aux contrats de travail, une procédure visant à établir l'inaptitude définitive peut être demandée à partir de 9 mois d'incapacité.

## Que se passe-t-il si le plan est accepté par le travailleur, alors que ce dernier prolonge quand même la période de maladie par la suite ?

Si les ajustements du plan ne correspondent pas (plus) aux capacités du travailleur, il faut reprendre contact avec le médecin du travail. Si le travail reprend pendant moins de 14 jours, la période d'incapacité se poursuit.

Dès la modification de l'art. 34 de la loi relative aux contrats de travail, une procédure visant à établir l'inaptitude définitive peut être demandée dès que plus de 9 mois se sont écoulés.

## Le TRI se termine lorsque le plan de TRI est établi et accepté. Mais que faire si, après 3 ou 4 mois, il s'avère que la reprise du travail n'est pas envisageable malgré le travail adapté ?

Si les ajustements du plan ne correspondent plus aux capacités du travailleur, il faut reprendre contact avec le médecin du travail.

## Que se passe-t-il si un membre du personnel revient pour un jour juste avant les 9 mois d'incapacité de travail consécutive pour ensuite s'absenter à nouveau pendant des mois pour cause de maladie ?

Pour les reprises de moins de 14 jours, la période d'incapacité se poursuit et, dès la modification de l'art. 34 de la loi relative aux contrats de travail, une demande de détermination de l'inaptitude définitive peut donc être présentée.

## Que se passe-t-il si le travailleur fait une demande d'incapacité médicale (avec le rapport du médecin) ?

Le TRI 2.0 est dissocié de la procédure d'inaptitude médicale définitive. Après un trajet de réintégration, il ne sera plus possible de procéder à un licenciement pour force majeure médicale (inaptitude médicale définitive).

Actuellement (en octobre 2022), il y a une courte période de transition pendant laquelle le licenciement pour force majeure médicale (inaptitude médicale définitive) est possible après l'établissement d'un rapport ou après le refus d'un plan par le travailleur.

Dès la modification de l'art. 34 de la loi relative aux contrats de travail, une procédure visant à établir l'inaptitude définitive peut être demandée à partir de 9 mois d'incapacité.

## Procédure de recours

### Un recours est possible dans un délai de 21 jours. Comment l'employeur en sera-t-il informé ?

Dans les 21 jours calendrier, le travailleur envoie une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail. Il est également tenu d'en informer l'employeur.

## Autorités

### Quid du personnel de la fonction publique ?

La législation s'applique à tous les travailleurs malades (de longue durée), y compris les fonctionnaires et les personnes nommées à titre permanent. Pour eux, il n'y a pas de médecin-conseil responsable, mais bien un médecin de Medex qui assume un rôle similaire. Vous pouvez trouver davantage d'informations à ce sujet sur le site Web suivant : <https://www.health.belgium.be/fr/medex/personnel-de-la-fonction-publique/absences-pour-maladie-fonctionnaires-federaux/reintegration>.