



Réintégration 2.0

Qu'est-ce qui change ?

Grégoire Michaux | Laura Couchard



A.R. Réintégration 2.0

Principales modifications



La force majeure médicale est dissociée
du trajet de réintégration



3 possibilités de décision
au lieu de 5



Délais en jours calendrier
et multiples de 7



Informers les travailleurs en incapacité
de travail après 4 semaines d'incapacité



Démarrage du TRI en cas d'accident du
travail ou de maladie professionnelle

A.R. Réintégration 2.0

Informen les travailleurs en incapacité de travail

The screenshot shows a registration form for 'Meldpunt inactieve werknemers' on the IDEWE website. The form includes the following fields and options:

- Language selection: NL, FR
- Logo: idewe (OPTIMISING WORK ENVIRONMENTS)
- Text: Via deze tool wil ik ...
- Form fields:
 - Naam werkgever (Verplicht)
 - Ondernemingsnummer (Verplicht)
 - Naam werknemer (Verplicht)
 - Voornaam werknemer (Verplicht)
 - Rijksregisternummer of bisnummer (Verplicht)
 - Postadres (Verplicht)
 - E-mailadres (privé) (Voorkeur)
 - GSM nummer (privé)
 - Startdatum inactiviteit (Verplicht)
- Language preference: Voorkeurstaal: Nederlands Frans
- Checkbox: Ik bevestig hierbij dat de ingevulde gegevens correct zijn.
- Buttons: Registreren, Idewe Privacy Statement

Après 4 semaines d'incapacité de travail, l'employeur peut enregistrer les données de My IDEWE ou d'Electra.

Le travailleur reçoit une communication (par e-mail, SMS ou courrier) avec un lien vers les informations sur notre site Web.

- > Visites préalables
- > Trajets de réintégration

A.R. Réintégration 2.0

Informen les travailleurs en incapacité de travail

Overzicht inactieve werknemers wegens ziekte of privé ongeval

Regio Arts Status Startdatum

Insz werknemer Naam werknemer Ondernemingsnummer Naam klant Zoeken Reset

Resultaten per pagina 100 1 - 100 of 1000 | < > > |

Regio	Klant	Werknemer	Arts	Startdatum	Einddatum	Kanaal	Status
Nummer	Naam KBO nummer	Naam Voornaam Insz-nummer (taal)	Nummer	jjjj-mm-dd	jjjj-mm-dd	Icoon	status
Nummer	Naam KBO nummer	Naam Voornaam Insz-nummer (taal)	Nummer	jjjj-mm-dd	jjjj-mm-dd	Icoon	status
Nummer	Naam KBO nummer	Naam Voornaam Insz-nummer (taal)	Nummer	jjjj-mm-dd	jjjj-mm-dd	Icoon	status
Nummer	Naam KBO nummer	Naam Voornaam Insz-nummer (taal)	Nummer	jjjj-mm-dd	jjjj-mm-dd	Icoon	status
Nummer	Naam KBO nummer	Naam Voornaam Insz-nummer (taal)	Nummer	jjjj-mm-dd	jjjj-mm-dd	Icoon	status
Nummer	Naam KBO nummer	Naam Voornaam Insz-nummer (taal)	Nummer	jjjj-mm-dd	jjjj-mm-dd	Icoon	status

IDEWE se charge du suivi à l'aide d'une application.

- > Travailleurs informés
- > Canal utilisé (e-mail, SMS ou courrier)

Trajet de réintégration 2.0

Étapes TRI 2.0 = TRI 1.0



ÉTAPE I

Entrée



ÉTAPE II

Évaluation de réintégration



ÉTAPE III

Concertation en vue de la réintégration



ÉTAPE IV

Plan de réintégration



ÉTAPE V

Exécution et suivi

Trajet de réintégration 2.0

Étape 1 : Entrée



Travailleur ou son
médecin traitant

Possible à tout moment de son
incapacité de travail



Employeur

Travailleur en incapacité de travail
depuis au moins 3 mois*

* en cas d'interruption
de moins de 14 jours, la
période continue

OU

Le travailleur présente un certificat d'inaptitude définitive pour
le travail convenu, établi par son médecin traitant

Trajet de réintégration 2.0

Étape 2 : Évaluation par le conseiller en prévention - médecin du travail (CP-MT)

Le CP-MT peut, si le travailleur y consent, se concerter avec les acteurs suivants :



Médecin traitant



Médecin-conseil



Autres
conseillers en
prévention



Personnes qui
contribuent à la
réintégration



Employeur,
à la demande du
travailleur

Trajet de réintégration 2.0

Étape 2 : Évaluation par le conseiller en prévention - médecin du travail (CP-MT)

A Temporaire

Peut reprendre le travail convenu à terme, le cas échéant, avec un aménagement du poste de travail

Entretemps, il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail.

B Définitif

Inapte pour le travail convenu
Travail adapté ou autre travail possible

Recours possible
dans les 21 jours calendrier

C En attente

Évaluation de réintégration reportée pour raisons médicales

Fin du TRI
Un nouveau trajet peut être démarré au plus tôt après 3 mois

Description des conditions et modalités pour le travail adapté

Délai de 49 jours calendrier

Trajet de réintégration 2.0

Étape 2 : Évaluation par le conseiller en prévention - médecin du travail (CP-MT)

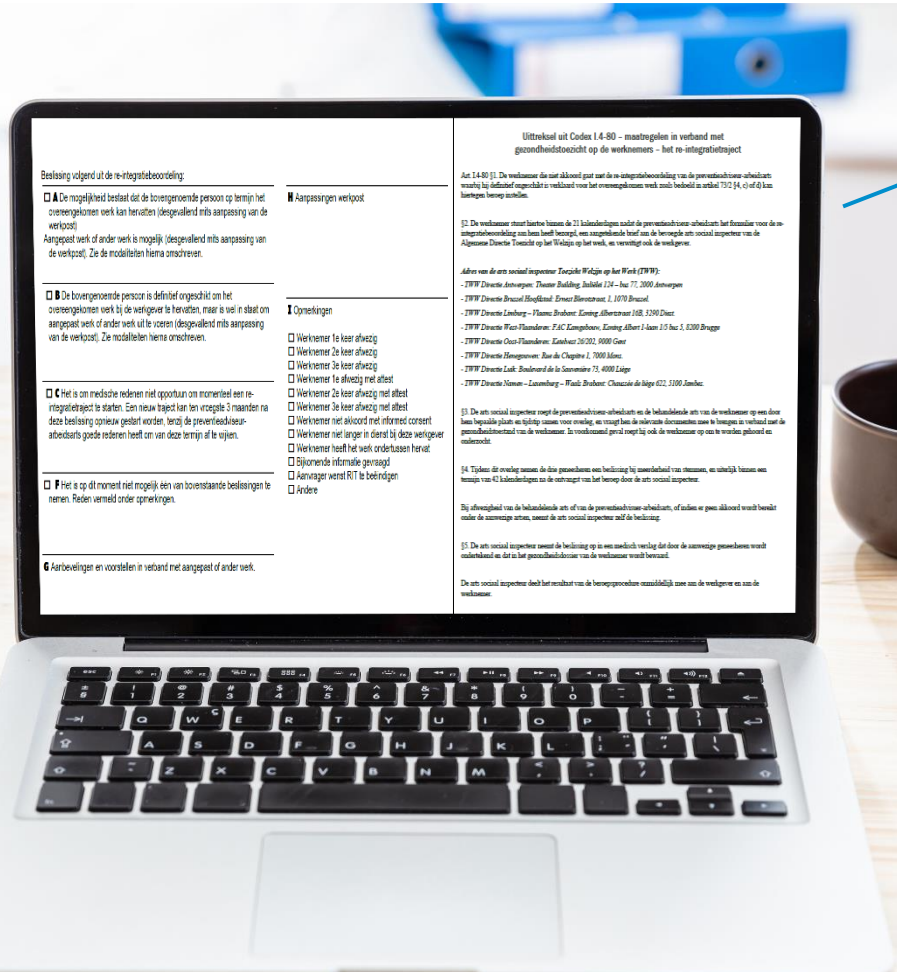


● **Obligation de moyens : s'assurer que l'invitation parvienne au travailleur**

- Après 3 absences aux 3 invitations à au moins 14 jours d'intervalle = fin du TRI
Informé le médecin-conseil et l'EMPL
- Charge de la preuve des invitations

Trajet de réintégration 2.0

Étape 2 : Évaluation par le conseiller en prévention - médecin du travail (CP-MT)



En plus du formulaire d'évaluation de réintégration, des explications sont données sur la motivation de la décision ainsi que des informations sur les possibilités de recours

➤ Introduire un recours dans un délai de 21 jours après la réception

➤ le délai de traitement du recours est étendu à 42 jours*

* Les mêmes délais de recours valent pour le formulaire d'évaluation de santé

Trajet de réintégration 2.0

Étapes 3 et 4 : Concertation par l'EMPL et élaboration du **plan**



Travail adapté ou autre travail et/ou aménagement du poste de travail

Recommandations du CP-MT

Cadre collectif concernant la réintégration

Aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap

Élaboration du plan de réintégration

En concertation avec le travailleur et le CP-MT

Personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration

Délai décision A : 63 jours calendrier

Délai décision B : 6 mois

Trajet de réintégration 2.0

Étapes 3 et 4 : Concertation par l'EMPL et élaboration du **plan**



Aménagement du poste de travail
y compris adaptation des machines,
équipements et outils



Description du travail adapté
y compris tâches adaptées et
répartition des tâches



Formation et accompagnement
en vue de l'acquisition des
compétences pour un travail adapté

Trajet de réintégration 2.0

Étape 4 : Acceptation du plan par le travailleur



**14 jours
calendrier**

Le travailleur peut
accepter le plan de
réintégration



Aucune réaction

L'employeur doit
contacter le
travailleur



Aucune réaction

Est considéré
comme un refus
du plan



Trajet de réintégration 2.0

Étapes 3 et 4 : Concertation par l'employeur et élaboration du **rapport**

Élaboration du rapport après concertation et examen des possibilités concrètes

Motivation pour expliquer pourquoi c'est techniquement ou objectivement impossible ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés.

En tenant compte des aménagements pour les personnes en situation de handicap

Références aux indicateurs du Protocole conclu entre l'État fédéral et les différentes régions et communautés

Délai décision A : 63 jours calendrier

Délai décision B : 6 mois



Trajet de réintégration 2.0

Étapes 3 et 4 : Concertation par l'employeur et élaboration du **rapport**

Droit à des aménagements raisonnables



Handicap
notion large
(jurisprudence européenne)



Interdiction
discrimination (in)directe



Critère de discrimination
indépendant



Art. 4, 12°
loi du 10 mai 2007



Trajet de réintégration 2.0

Étapes 3 et 4 : Concertation par l'EMPL et élaboration du **rapport**



Art. 4, 12° loi du 10 mai 2007

- | Des mesures appropriées prises dans une situation concrète et en fonction des besoins afin de permettre à une personne en situation de handicap d'avoir accès, de participer et de progresser dans les affaires auxquelles cette loi s'applique, à moins que ces mesures n'imposent une charge disproportionnée à la personne qui doit les prendre.
- | Si cette charge est suffisamment compensée par les mesures existantes dans le cadre de la politique menée par le gouvernement relatives aux personnes en situation de handicap, elle ne doit pas être considérée comme disproportionnée.

En Wallonie et à Bruxelles, des mesures de soutien sont prévus sous certaines conditions (cf. AVIQ, PHARE)

Trajet de réintégration 2.0

Étapes 3 et 4 : Concertation par l'EMPL et élaboratio **rapport**

Nous tenons compte des éléments suivants :



Impact financier ?



Impact organisationnel ?



Fréquence et durée ?



Impact sur la qualité de vie ?



Impact sur l'environnement ?



Alternatives équivalentes ?

Trajet de réintégration 2.0

Étape 5 : Exécution et suivi du plan de réintégration - pas de modification



Suivi du plan de réintégration
par le CP-MT



En cas de doute au cours de l'exécution

le travailleur peut demander une consultation spontanée auprès du CP-MT



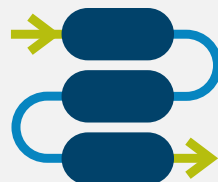
Points d'attention supplémentaires pour le service externe

Rapport quantitatif et qualitatif du conseiller en prévention-médecin du travail



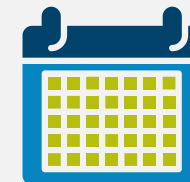
Rapport quantitatif et qualitatif annuel

confidentialité des données à caractère personnel et secret professionnel



Quantitatif

consultations spontanées, reprises du travail, trajets de réintégration, visites préalables à la reprise du travail, etc.



Qualitatif

expérience et problèmes lors du contact avec les travailleurs en incapacité de travail en vue d'une reprise du travail, d'aménagements du poste de travail, etc.

Le TRI 2.0 prendra fin...

au moment où :



Le CP-MT informe l'employeur que le travailleur n'a pas réagi au 3 invitations pour un TRI.



L'employeur reçoit du CP-MT le formulaire de réintégration avec la décision C.



L'employeur remet au CP-MT et au travailleur un rapport motivé.



L'employeur remet au CP-MT le plan TRI refusé par le travailleur.

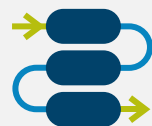


L'employeur remet le plan TRI approuvé au CP-MT et au travailleur.



Élargissement du champ d'application du trajet de réintégration 2.0

Accidents du travail et maladies professionnelles



Trajet de réintégration
s'applique aux accidents du
travail/maladies professionnelles



Après la fin de l'incapacité de travail
temporaire

**Prend fin conformément à la législation en matière
d'accidents du travail et de maladies
professionnelles**

Entrée en vigueur

Exceptions lors de l'adaptation le 1er octobre 2022 : entrée en vigueur de l'A.R.

Détermination de la fin du TRI

Détermination de la nouvelle procédure Force majeure médicale

Pas de mesures transitoires pour les trajets en cours



Les nouvelles règles s'appliquent directement



Ex. une demande de réintégration introduite avant le 1^{er} octobre, mais pour laquelle aucune décision n'a encore été prise
à partir du 1er octobre = nouvelle décision (A, B, C) et nouveaux délais



Quand la force majeure médicale dans le TRI 2.0 est-elle en phase de transition ?



TRI 2.0 décision B

- | Le rapport motivé a été remis par l'EMPL au CP-MT et au TRAV
- | Le plan de réintégration qui a été refusé par le TRAV a été remis au CP-MT

Qu'est-ce qui est attendu ?

Adaptation de l'art. 34 de la loi sur les contrats de travail qui réglemente la force majeure médicale

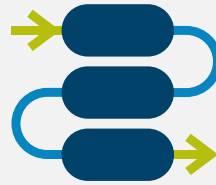
Nouvelle procédure Force majeure médicale

Sous réserve

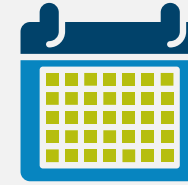


Pas encore en vigueur

Prévu à partir de novembre - en attente d'une mesure transitoire



Trajet entièrement nouveau pour la force majeure médicale dissocié du trajet de réintégration

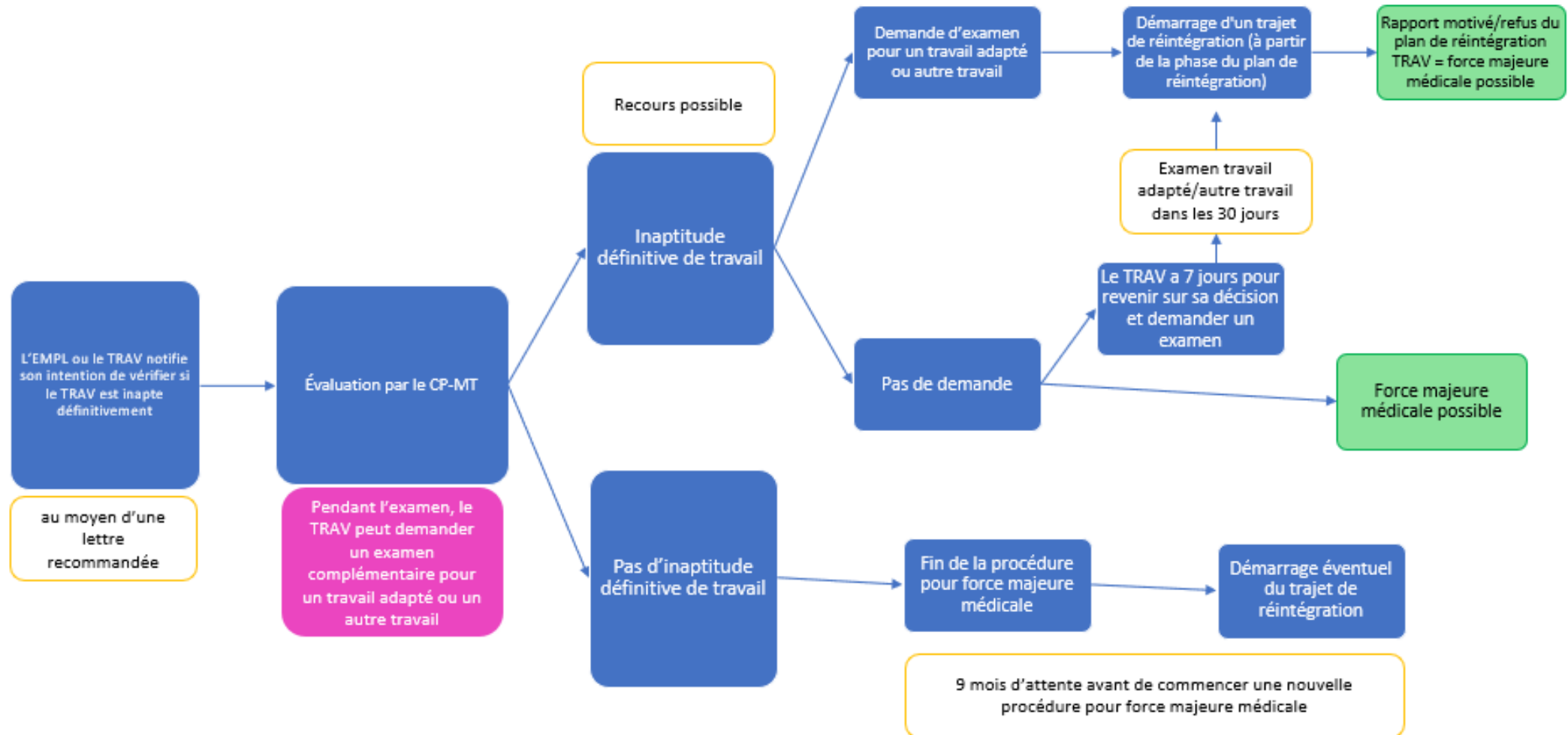


Au plus tôt à partir de 9 mois d'incapacité de travail **consécutives**

Si aucun trajets de réintégration n'est en cours

Nouvelle procédure Force majeure médicale

Procédure sous réserve



Obligations supplémentaires pour l'employeur



Informier le CP-MT de toutes les incapacités de travail de 4 semaines ou plus = pas de changement



Rappeler aux travailleurs qu'ils ont le droit d'être assistés par le syndicat pendant un trajet de réintégration.



L'obligation existante d'établir une politique en matière de réintégration collective et de l'évaluer régulièrement (au moins 1 fois par an) au sein du CPPT est renforcée.

Obligations supplémentaires pour l'employeur



L'employeur doit fournir au CPPT les éléments annuels globalisés et anonymisés des plans et rapports TRI avec les éléments suivants :

- Les étapes entreprises par l'employeur pour chercher un travail adapté ou autre travail ou pour aménager le poste de travail
- Les motifs pour lesquels aucun plan n'a pu être établi

Sur la base du rapport du CP-MT et des informations de l'employeur, la politique doit être évaluée régulièrement (au moins 1 fois par an) en présence du CP-MT, ainsi que d'un autre conseiller en prévention compétent, et corrigée, le cas échéant, afin d'améliorer la politique générale en matière de bien-être.

Groupe IDEWE et Acerta

Grégoire Michaux



Siège central

Interleuvenlaan 58
3001 Heverlee
Tél. +32 16 39 04 11



Site Web

www.idewe.be
www.ibeve.be



E-mail

info@idewe.be
info@ibeve.be

Laura Couchard

Siège central

Diestsepoort 1
3000 Leuven
Tél. +32 16 24 52 28



Site Web

www.acerta.be



E-mail

info.consult@acerta.be



Merci !