



FAQ

Réintégration

FAQ Réintégration

Démarrage du trajet de réintégration

1. Qui invite le travailleur pour un examen de réintégration?

- a. Si la demande de trajet de réintégration émane de l'**employeur** : le médecin du travail fixe un rendez-vous avec le travailleur et en informe l'employeur. Cela est préférable. Comme alternative, le rendez-vous pour l'évaluation de la réintégration peut être fixé via l'employeur, comme cela se fait d'habitude pour d'autres types d'examens, qui transmet ensuite le rendez-vous au travailleur.
- b. Si la demande de trajet de réintégration émane du travailleur : le travailleur fait lui-même directement le rendez-vous pour l'évaluation de la réintégration. Une confirmation du rendez-vous est transmise en copie à l'employeur. Le médecin du travail en informe le médecin-conseil de la mutuelle.
- c. Si la demande de trajet de réintégration émane du médecin traitant avec l'accord du travailleur : le médecin traitant transmet les coordonnées du travailleur au médecin du travail. Le médecin du travail fixe un rendez-vous avec le travailleur et en informe l'employeur et le conseiller.
- d. Si la demande de trajet de réintégration émane du médecin-conseil de la mutuelle : la conseiller transmet les coordonnées du travailleur au médecin du travail. Le médecin du travail organise un rendez-vous avec le travailleur et en informe l'employeur.

2. Comment le rendez-vous est-il confirmé?

Une confirmation du rendez-vous est envoyée par courrier (non-recommandé) ou par email. En confirmant le rendez-vous par écrit, le CPMT montre qu'il a fait le nécessaire.

3. Qu'est-ce qui est mentionné dans l'invitation?

- a. On indique si le rendez-vous a été fixé à la demande du travailleur, son médecin traitant, le médecin-conseil de la mutuelle ou par l'employeur.
- b. Si le rendez-vous a été fixé par le médecin traitant, l'employeur ou le médecin-conseil de la mutuelle, il est demandé de confirmer le rendez-vous.
- c. Si le rendez-vous ne convient pas, on demande de téléphoner immédiatement pour un nouveau rendez-vous.
- d. Une seule invitation est envoyée.
- e. On indique que s'il n'y a pas de réaction à l'invitation ou en cas d'absence à la consultation, cela peut avoir des conséquences sur la suite du traitement du dossier par la mutuelle.
- f. Mentionner la personne de contact et le numéro de téléphone du SEPP pour confirmer ou changer le rendez-vous.
- g. On demande d'apporter une copie de tous les documents médicaux pertinents (le dossier médical) à la consultation.
- h. On demande d'apporter une vignette de la mutuelle.

4. Le travailleur doit-il pouvoir se déplacer?

Pour une évaluation de la réintégration, le travailleur doit pouvoir se déplacer.

L'évaluation de la réintégration se déroule dans les cabinets du SEPP ou, dans le cadre de rendez-vous spécifiques, dans les locaux mis à disposition du SEPP par l'employeur.

5. Un rendez-vous chez le médecin du travail est-il toujours prévu pour une évaluation de la réintégration et doit-il être fixé directement après la demande ?

Il est possible qu'avant d'inviter le travailleur, le dossier doive d'abord être préparé au niveau administratif avec pour objectif :

- a. Obtenir de la part de l'employeur une description du « travail convenu ».
- b. Avec l'accord du travailleur, obtenir les rapports médicaux pertinents et les coordonnées de la mutualité et de son médecin traitant.

Le médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration à une évaluation de la réintégration afin:

- a. D'évaluer si le travailleur pourra, à terme, à nouveau exercer le travail convenu et le cas échéant, en adaptant le poste de travail.
- b. D'examiner les possibilités de réintégration sur base des capacités de travail du travailleur.

Informations requises pour une évaluation de la réintégration

6. De quelles données le médecin du travail a-t-il besoin pour l'évaluation de la réintégration?

- a. Un dossier médical détaillé montrant sa situation
- b. Les coordonnées de la mutuelle, du généraliste, du médecin traitant et des spécialistes.
- c. Autorisation du travailleur pour contacter ces médecins
- d. Avis du médecin traitant sur les possibilités de réintégration
- e. Avis sur l'évolution potentielle de la situation (la situation est-elle définitive ?)

7. Qu'en est-il si le médecin du travail ne reçoit pas les données demandées (ou en partie) dans l'invitation?

Sur base des données disponibles et de ses propres constatations, le médecin du travail prendra une décision ou pas. Si le médecin du travail ne peut pas prendre de décision, il signale sur le document d'évaluation de la réintégration « informations médicales nécessaires pas mises à disposition, une décision ne peut pas être prise ».

Déroulement de l'évaluation de la réintégration

8. Qu'en est-il si le travailleur ne se présente pas au rendez-vous ?

Le médecin du travail informe immédiatement l'employeur et le médecin-conseil que le travailleur ne s'est pas présenté à la consultation. Il mentionne sur le document pour l'évaluation de la réintégration « Travailleur pas présent à la consultation ».

9. Qu'en est-il si le travailleur ne se signale pas pendant la période prévue pour l'évaluation de la réintégration?

Le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de la mutuelle qu'aucune décision ne peut être prise. Il mentionne sur le document d'évaluation de la réintégration « Travailleur pas présent à la consultation ».

10. Quelle logique le médecin du travail suit-il pour sa décision de travail adapté ou d'un autre travail ?

Le médecin du travail se base sur les fonctions présentes à ce moment-là dans l'entreprise et sur le travail actuel du travailleur concerné chez l'employeur.

11. Le médecin du travail assigné à l'entreprise doit-il défendre lui-même le trajet de réintégration ?

Ce n'est pas nécessaire. Surtout pour les petites entreprises, on travaillera en fonction de la disponibilité du médecin du travail.

12. Lors de l'examen du poste de travail ou de l'environnement de travail, le médecin du travail doit-il effectuer une visite physiquement?

Ce n'est pas nécessaire en connaissant le poste de travail ou l'environnement de travail. Le médecin du travail peut ici aussi se faire assister par d'autres conseillers en prévention qui, si nécessaire, peuvent effectuer une visite du lieu de travail ou de l'environnement de travail.

Décision évaluation de la réintégration

13. Qu'entend-on par travail convenu?

Le dernier travail effectué et convenu entre l'employeur et le travailleur.

Il en va de la responsabilité de l'employeur de décrire le travail convenu et d'en informer le médecin du travail.

Il ne s'agit pas du travail tel qui est défini dans le contrat de travail car cela peut avoir changé radicalement entretemps. Bien que, en principe, un changement radical de travail ne peut se faire qu'à condition d'adapter le contrat de travail, ce dont l'employeur est responsable.

14. Comment le médecin du travail doit-il interpréter un travail adapté dans sa décision?

Quelles tâches peuvent encore être effectuées auprès de l'employeur ? Quelles adaptations peuvent être apportées aux moyens, heures de travail, temps de travail, organisation du travail etc. ?

Il appartient au médecin du travail d'évaluer quelle est la capacité de travail du travailleur concerné, tandis qu'il appartient à l'employeur d'analyser s'il est possible d'offrir à ce travailleur un travail adapté ou un autre travail. Ainsi, le médecin du travail décide que le travailleur concerné est apte à effectuer un autre travail ou un travail adapté dans l'entreprise, ensuite l'employeur a le devoir d'analyser quelles sont les possibilités. Si l'employeur ne peut pas aller plus loin, alors il faudra motiver cela dans un rapport (à transmettre au médecin du travail et au travailleur). C'est à l'employeur de voir si, par exemple, il est possible de scinder un job, de réorienter les tâches.

Il faut aussi tenir compte que le plan de réintégration peut aussi prévoir la formation du travailleur de sorte qu'il puisse entrer en ligne de compte pour un travail adapté définitivement.

15. Un employeur peut-il encore invoquer la force majeure médicale?

La législation ne donne pas d'interprétation précise de la notion de force majeure médicale. L'employeur conserve la possibilité de l'invoquer mais uniquement après que le trajet de réintégration ait été achevé.

16. Que se passe-t-il si le travailleur refuse le travail adapté proposé ?

Le travailleur peut – de façon motivée – faire savoir qu'il ne peut pas exercer le travail adapté proposé. Dans ce cas, il reste dans le système de l'assurance-maladie avec le risque que le médecin-conseil démarre un trajet de réintégration socioprofessionnelle en collaboration avec l'ONEM.

Divers

17. Qu'advient-il du trajet de réintégration lorsque l'employeur change de SEPP?

Le SEPP compétent continue à suivre l'évaluation de la réintégration jusqu'au moment où le changement est effectif. Cette évaluation suit le dossier santé du travailleur.

18. L'AR réintégration concerne-t-il aussi les malades de longue durée suite à une maladie professionnelle et accidents du travail?

Non. Les maladies professionnelles et accidents du travail connaissent leur propre système d'intervention. La procédure décrite dans l'AR réintégration ne s'applique pas ici.

Cela n'empêche cependant pas que la réintégration de malades de longue durée suite à une maladie professionnelle ou après un accident de travail doive aussi être poursuivie.



19. L'AR réintégration concerne-t-il aussi les fonctionnaires statutaires?

Oui. Une demande de démarrage peut être faite par l'employeur, le travailleur et le médecin traitant. Le trajet de réintégration ne sera cependant pas enclenché par le médecin-conseil de la mutuelle.

20. Peut-on démarrer un trajet de réintégration si le travailleur travaille pour 2 employeurs ?

Oui, c'est possible.