

Lettre d'information de **B-Efficient** – Mai 2018

*« Un de vos travailleurs est en maladie depuis plus de 4 mois ?
Le trajet de réintégration professionnelle, une nouvelle solution à envisager
sérieusement pour éventuellement mettre fin au contrat sans préavis et indemnité... »*

Depuis le 9 janvier 2017, pour pouvoir mettre fin au contrat de travail pour cas de force majeure suite à l'inaptitude définitive du travailleur (sans préavis ni indemnité), un trajet de réintégration doit être entamé et terminé.

Ce dernier a pour objectif de promouvoir, avec l'aide du conseiller en prévention-médecin du travail, la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en lui donnant un travail adapté ou un autre travail et cela notamment, dans l'hypothèse où il est définitivement inapte à exercer le travail convenu.

Initiative

La demande de trajet de réintégration peut être introduite auprès du conseiller en prévention-médecin du travail :

- soit par le travailleur pendant la période de son incapacité de travail (ou, s'il y consent, par son médecin traitant),
- soit par l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu,
- soit par le médecin-conseil de la mutuelle, s'il est d'avis que le travailleur entre en compte pour un trajet de réintégration.

Evaluation de la réintégration

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration à une évaluation de réintégration au terme de laquelle il consigne sur le formulaire d'évaluation de réintégration sa décision. Celle-ci peut notamment consister en :

- une inaptitude définitive à reprendre le travail convenu et le travailleur est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, ou en
- une inaptitude définitive à reprendre le travail convenu et le travailleur n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

Quand le trajet de réintégration est-il terminé ?

Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé dans les trois hypothèses suivantes, c'est-à-dire lorsque :

- 1ère hypothèse : l'employeur a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé que le travailleur est inapte définitivement pour le travail convenu, qu'il n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail et que les possibilités de recours sont épuisées ;

- 2ème hypothèse : l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le rapport selon lequel l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou qu'il ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés ;
- 3ème hypothèse : l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

Dans ces trois hypothèses que le contrat de travail pourra être rompu pour cas de force majeure suite à l'inaptitude définitive du travailleur. **Ce mode de rupture n'entraîne la prestation d'aucun préavis, ni le paiement d'aucune indemnité et permet au travailleur de bénéficier, le cas échéant, directement d'allocations de chômage, le jour où il n'émergera plus à la mutuelle.**

Pour plus d'information ou un conseil personnalisé, contactez-nous.

pdepaepe@b-efficient.be

Tel : 0474 96 97 91

Sources : arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, M.B. 24 novembre 2016 ; arrêté royal du 8 novembre 2016 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle, M.B. 24 novembre 2016 ; projet de loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail.

Cet article a été rédigé par Olivier Henry, juriste chez B-Efficient.

Lettres d'information disponibles :

- Janvier 2018 : *La prime bénéficiaire*
- Mai 2018 : *Le trajet de réintégration*

A propos de B-Efficient

B-Efficient est une entreprise de services et de conseils en Ressources Humaines. Elle a démarré ses activités en 2014 par le training et le coaching. En 2017, Anne-Françoise Peigneux et Philippe Depaepe se sont associés pour étendre les activités afin de proposer des solutions personnalisées, flexibles et compétitives aux entreprises dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines.

Avec une équipe constituée de 12 experts (juristes, formateurs, avocat, coachs certifiés, médiateur et consultants en Ressources humaines), **B-Efficient** vous propose des solutions pratiques et pragmatiques pour booster l'engagement de vos collaborateurs et pour assurer la croissance de votre entreprise.

B-Efficient se positionne comme une alternative aux grandes sociétés de consultance, groupes RH et indépendants.

Nos objectifs :

- Aider les entreprises à rendre leur gestion des ressources humaines plus efficiente.

- Aider les personnes à identifier leurs motivateurs de carrière afin de les mettre sur la bonne voie professionnelle et qu’elles aient envie de donner le meilleur d’elles-mêmes.
- Développer les compétences en leadership des cadres pour qu’ils soient un exemple à suivre pour leurs collaborateurs et que ces derniers aient envie de les suivre dans leurs objectifs.
- La combinaison de ces approches a pour but d’assurer la pérennité de l’entreprise.

Nos valeurs :

- **P**rofessionnalisme
- **R**espect
- **I**ntégrité
- **C**onfiance
- **E**ngagement

Nos atouts :

- Approche personnalisée, flexible, pro-active et compétitive.
- Pragmatisme et efficacité.
- Expérience confirmée de nos experts certifiés.
- Multilinguisme.
- Nombreuses références.

Notre offre de services :

Coaching	Training	HR Consulting	Autres
(Executive) Coaching	People Management	Audit Social	Outplacement (en partenariat)
Performance Coaching	Communication	Optimisation salariale	Secrétariat social (en partenariat)
Career Coaching	Vente et réseautage	Conseils juridiques	Administrateur indépendant
Inplacement	Leadership	Primes, subsides et aides régionales	Membre de comité d'avis
Mentoring	Gestion des priorités	Assessments	Juriste partagé
Médiation	Formations juridiques	Talent Management (classifications de fonction, évaluation,..)	Recrutement et sélection
Prévention du burn-out		DRH partagé	