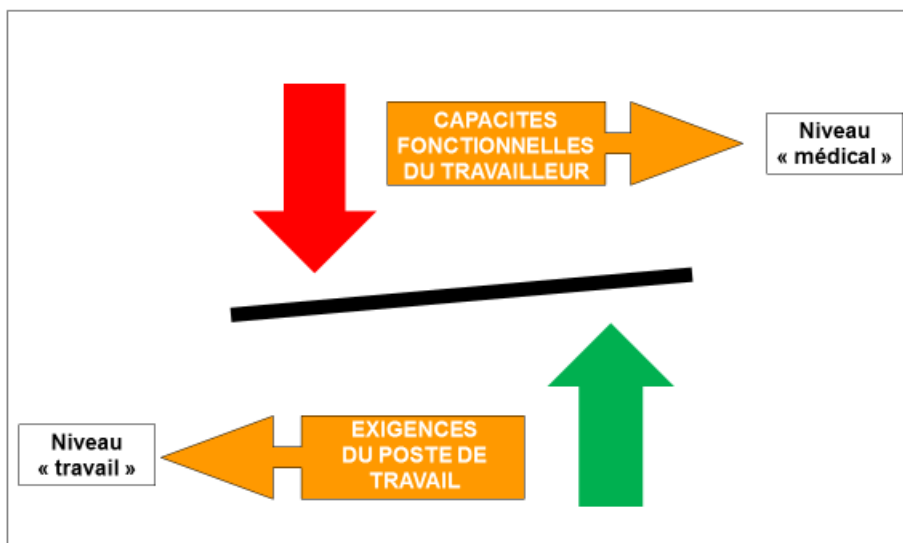


Podcast 25/09/2018
Anne HABETS de Stress-out
Avec Dr John Colin de Securex

Rôle du médecin du travail :

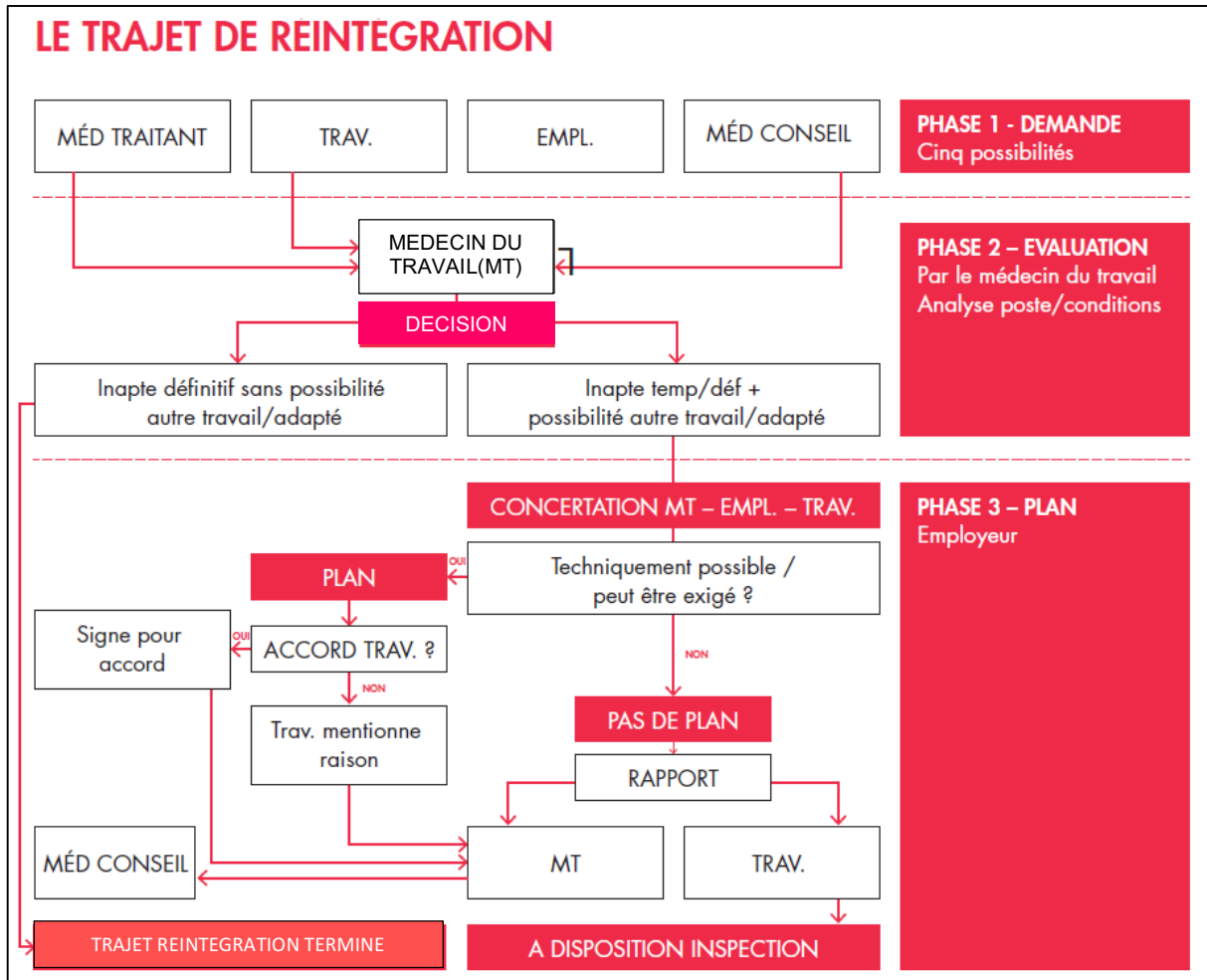
Garantir un équilibre entre la compatibilité entre les exigences (physiques et mentales) du poste de travail et les capacités de travail de votre patient(e).



Pourcentage de malades en Belgique durant l'année 2017 selon la durée dans les entreprises jusqu'à 1 000 travailleurs



Source : Absentéisme en 2017 in Comment gérer l'absentéisme ?, Human Interest n°17, Securex, automne 2018, p. 5.



La nouvelle procédure depuis la loi de Maggy de Block sur la réintégration au travail comparée à l'ancienne ?

Avant 2017	Après 2017
Pas de procédure unique obligatoire à suivre au préalable	Procédure unique obligatoire à suivre au préalable : le trajet de réintégration en entreprise
Un autre médecin que le médecin du travail peut en théorie également constater l'inaptitude définitive du travailleur.	Seul le médecin du travail peut constater l'inaptitude définitive du travailleur
Force majeure pouvait être constatée sur la base : - d'une attestation du médecin traitant (en théorie seulement) - d'une décision d'inaptitude définitive sur le formulaire d'évaluation de santé (FES)	Force majeure médicale uniquement sur la base d'une décision d'inaptitude définitive du formulaire d'évaluation de réintégration (FER) ET lorsque ce trajet est terminé. Le FES ne peut plus être utilisé ! Situations pouvant mener à la constatation de la force majeure médicale : - il y a une décision d'inaptitude définitive pour le travail convenu du médecin du travail, sans possibilité de réintégration (scénario D) et le travailleur n'a pas introduit de recours dans les 7 jours ouvrables après avoir reçu le FER; - il y a une décision d'inaptitude définitive pour le travail convenu du médecin du travail, avec possibilité de réintégration chez l'employeur (scénario C), le travailleur n'a pas introduit de recours dans les 7 jours ouvrables après avoir reçu le FER et : o SOIT l'employeur justifie dans un rapport pourquoi il n'est pas en mesure d'établir un plan de réintégration o SOIT le travailleur n'accepte pas le plan de réintégration de son employeur et a mentionné les raisons de son refus.
Pour savoir s'il y a force majeure médicale, on examine surtout la capacité à continuer à effectuer le travail convenu. Un droit de reclassement existe cependant pour le travailleur.	Pour savoir s'il y a force majeure médicale, on examine la capacité à continuer à effectuer le travail convenu, mais aussi les possibilités de réintégration dans l'entreprise du travailleur.
Si l'employeur n'a pas de travail de remplacement à proposer, il s'exposait tout au plus à quelques questions de l'ONEM.	Si l'employeur n'a pas de travail de remplacement à proposer, il doit le justifier dans un rapport. Il engage sa responsabilité s'il prend cette obligation avec légèreté (vis-à-vis de l'ONEM, des services d'inspection, du travailleur).