

N°131



OCTOBRE 2022

ACC  
EXPRESS

# SOMMAIRE

## ACTUALITES – p. 3

Indexation des salaires  
Indexation des subventions  
Crise de l'énergie  
Maribel  
Indemnité de frais de bureau  
SICE : Justification de la subvention emploi  
Article 17  
Attestation pour garde d'enfant  
CCT 161 et 162  
Subside pour l'emploi de jeunes travailleurs  
Petit chômage  
Formation Culture Plus

## FAQ – p. 10

AFSCA - En tant que Centre culturel, suis-je soumis aux normes de l'AFSCA ? -  
Quelles sont les obligations que je dois respecter ?

## DOSSIER – p. 12

Modification du trajet de réintégration

## RESSOURCES – p. 18

E-learning pour faire ses premiers pas en bien-être au travail

Association des Centres culturels  
Avenue des Arts, 7-8 - 1210 Bruxelles  
Tél. 02/223.09.98  
info@centres-culturels.be

L'ACC Express est une publication  
mutualisée réunissant plusieurs  
fédérations du secteur socioculturel.

Edit. resp. : Michel YERNA  
Reprod. autorisée avec mention  
de la source.



## INDEXATION DES SALAIRES

Nous vous en avons informé par mail, les salaires ont été à nouveau indexés en CP 329 **en septembre 2022**. Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) est passé depuis le 1<sup>er</sup> août 2022 à 1 879,13 euros.

Les grilles barémiques indexées applicables en CP 329.02 sont consultables et téléchargeables sur [le site internet de l'ACC](#).

Les prévisions du [Bureau fédéral du Plan](#) ont évolué depuis notre dernier mail. De nouvelles **indexations** de 2% **des salaires** sont prévues en **décembre 2022**, puis en **février**, en **mai** et en **août 2023**. *Ces prévisions sont mises à jour mensuellement (sauf en août) et sont donc encore appelées à évoluer. Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés.*

## INDEXATION DES SUBVENTIONS

Les fédérations du secteur poursuivent un travail accru de négociation et de sensibilisation auprès des politiques et des partenaires sociaux sur l'impact de l'inflation et des indexations salariales successives sur la pérennité des emplois et les missions des asbl en revendiquant la nécessité d'indexer de manière conséquente les subsides. Voici les dernières informations concernant les indexations des montants des subventions :

### Subvention APE

Lors du conclave budgétaire wallon, un accord a été trouvé afin que le coefficient d'indexation de la subvention APE qui était initialement fixé à **2,17 % pour 2022** soit **augmenté de 3,22 %** (ce qui correspond à un peu plus de 38 millions €). C'est une belle nouvelle dans la mesure où les prévisions d'indexations des rémunérations pour l'année 2022 s'établissent à ce jour à plus de 5%. Par ailleurs, un accord a été trouvé pour que **57 millions €** soient consacrés au coût des indexations en **2023**. La méthode de calcul ne nous a cependant pas encore été communiquée. A ce jour, nous sommes encore également en attente de connaître les modalités de liquidation pour 2022.



**95**  
**millions € pour**  
**les APE**

### Subvention de fonctionnement

L'augmentation de l'indexation sera réétudiée à la fin de cette année.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous avec les nouvelles informations dès que celles-ci seraient actées.

## CRISE DE L'ENERGIE

### 20 millions € pour soutenir la Culture

A la sortie du conclave budgétaire de la FWB, on nous annonce que 20 millions d'euros ont été dégagés pour soutenir la Culture face à la hausse des prix et du coût de l'énergie.

Cette enveloppe permet de réactiver la cellule de veille, mise en place lors de la crise du Covid, pour un montant de 14 millions d'euros. Celle-ci vise à soutenir le secteur culturel face à la crise énergétique cet hiver.

Les 6 millions restant sont dégagés pour des aides énergie pour aider les opérateurs culturels à faire face à l'inflation et à l'augmentation des coûts.

A la suite de ces décisions prises par le Gouvernement, l'Administration et le Cabinet de la Ministre Linard travaillent actuellement à l'opérationnalisation de dispositifs d'aide. Nous vous tenons informés dès que nous avons plus d'informations.

### TVA à 6%

Le taux de TVA est désormais de **6 %** pour les livraisons de **gaz et de chaleur** pour les contrats **professionnels**. Cette mesure est d'application entre le **1<sup>er</sup> août 2022 et le 31 décembre 2022**.

Si vous remplissez les conditions, votre fournisseur applique **automatiquement** le taux réduit temporaire à votre consommation durant cette période.

Cette mesure ne vise cependant pas l'électricité et le mazout dont le taux de TVA est actuellement maintenu à 21% pour les contrats professionnels des entreprises.

Pour plus d'infos :

- [FAQ](#) du SPF Finances sur la réduction de la TVA sur le gaz naturel et de chaleur
- [Circulaire 2022/C/67](#).

### Régime spécial de chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie

Depuis le **1er octobre**, les entreprises grandes consommatrices d'énergie bénéficient d'un régime spécial de chômage temporaire pour raisons économiques. Ce régime est applicable jusqu'au **31 décembre 2022** et vaut pour tout le personnel de l'entreprise, tant ouvrier qu'employé.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit démontrer qu'elle est une **grande consommatrice d'énergie**

Pour aller plus loin, nous vous renvoyons vers [cette page du site internet de l'ONEM](#).

CESSoC

### Circulaires visant à encourager une gestion raisonnée de la consommation énergétique

Le Ministère de la FWB diffuse à la demande du Gouvernement [la circulaire « Visant à encourager une gestion raisonnée de la consommation énergétique du personnel relevant des différents secteurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles »](#) à titre d'information et d'éventuelles pistes de réflexion.

A cette circulaire, ils joignent [les circulaires régionales](#) qui sont d'application au sein de la fonction publique des régions. Ces deux circulaires ne vous sont donc pas applicables mais peuvent éventuellement servir comme outils.

**BRUXEO : webinaire « Rénovation énergétique ambitieuse : prioriser les phases des travaux »**

Le 23 novembre prochain, BRUXEO organise un webinaire qui a pour objectifs :

- d'aider à prioriser les travaux de rénovations avec un phasage ;
- d'informer sur les aides financières et le retour sur investissement.

Ce webinaire est organisé à l'attention des organismes bruxellois. Vous retrouverez l'ensemble des informations pratiques [ici](#).

## MARIBEL

### Appel Maribel : informations sur le suivi de la procédure d'attribution

Suite à l'appel Maribel lancé en février 2022, le comité de gestion a reçu la candidature de 52 Centres culturels. Lors de cette procédure d'attribution, le secteur des CC pouvait prétendre à 12 mi-temps.

Pour rappel, les attributions sont réalisées par le comité de gestion sur base de critères préalablement définis et publiés dans une circulaire.

Les discussions entre les partenaires sociaux ont abouti et les associations qui ont postulé à l'appel à candidatures 2022 ont reçu un mail le 10 octobre les informant de la suite donnée à leur candidature.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions à cet égard.

### Le Maribel a 25 ans

Les asbl APEF, FeBi et VSPF organisent une grande fête **le mardi 29 novembre 2022 à partir de 13h30** afin de célébrer les 25 ans du dispositif du Maribel dans les bâtiments de BluePoint à Bruxelles. Vous pouvez dès à présent vous inscrire à cet événement via ce [lien](#).

## INDEMNITE DE FRAIS DE BUREAU

L'indemnité forfaitaire de frais de bureau est passée depuis le 1er septembre 2022 à un montant maximal de **142,95 €** (140,15 € pour la période du 1er juin 2022 au 31 août 2022 inclus) par mois. Pour rappel, cette indemnité peut être octroyée aux travailleurs qui effectuent du travail à la maison de manière structurelle et sur base régulière pendant une partie substantielle de leur temps de travail. Cette indemnité est exonérée de précompte professionnel et de cotisations de sécurité sociale.

### SICE – Justification de la subvention emploi 2021

Les opérateurs émergeant au décret emploi du 24 octobre 2008, dont les Centres culturels, doivent procéder à la justification de la subvention emploi 2021 via [l'application SICE](#) avant le **15 novembre 2022**. Un courrier de la Direction de l'Emploi Non Marchand (DENM) vous a été adressé en ce sens.

Pour faire votre justification, vous devez vous connecter à [l'application SICE](#) et compléter les données financières pour votre association ainsi que pour les travailleurs occupés en 2021 qui ont presté leur temps de travail pour des activités en lien avec votre reconnaissance de la FWB.

Notez également qu'en raison de l'impact des mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire, le gouvernement a prorogé les mesures prises pour la justification de la subvention emploi 2020, afin de permettre que :

- le nombre de semaines où un travailleur subventionné comme « Permanent » a été mis en chômage temporaire en raison de la pandémie est immunisé.
- si après l'utilisation de la suppléance et du droit de tirage pour l'inoccupation du poste de « Permanent » il reste malgré tout un trop-perçu, celui-ci sera neutralisé.

- les indemnités que vous avez payées au titre d'intervention dans le télétravail sont, exceptionnellement, admissibles à la justification.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque la somme des dépenses est supérieure à la subvention que vous avez perçue.

Attention : Nous vous rappelons qu'il faut 5 jours entre l'étape de la simulation et la confirmation, **ce qui vous impose d'avoir effectué l'encodage pour le 10 novembre 2022**. Nous restons à votre disposition pour vous accompagner. Vous pouvez également contacter [le service Helpdesk de la DENM](#).

## ARTICLE 17

Nous vous rappelons que les prestations dans le cadre de l'article 17 ne sont pas autorisées si, au cours d'une période d'un an qui précède le début des prestations :

- l'employeur et le travailleur étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise,
- le travailleur a effectué, auprès de l'employeur, des prestations comme intérimaire ou dans le cadre d'une mise à disposition de travailleurs.

Une exception existe cependant pour les étudiants, les travailleurs pensionnés et pour les contrats conclus dans le cadre de l'article 17. Une personne ayant travaillé dans le cadre de l'article 17 l'année précédente peut encore travailler l'année suivante pour le même employeur dans le cadre de l'article 17.

L'interdiction de cumul ne s'applique pas non plus aux prestations comme accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle ainsi que des prestations comme animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes

culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts. **Ces prestations devaient être livrées par un contrat d'entreprise conclu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021. Cette exception était d'application jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.**

**A partir du 1er octobre 2022, le gouvernement fédéral étend ce régime transitoire.** Dès lors, l'interdiction ne s'applique pas non plus aux personnes qui ont conclu un contrat d'entreprise entre le 31 décembre 2021 et le 1er octobre 2022, ni aux personnes qui ont effectué des prestations de travail par l'intermédiaire d'un Bureau social pour artistes entre le 31 décembre 2020 et le 1er octobre 2022. Cette dernière disposition s'applique aux prestations fournies dans le cadre du contrat jusqu'au 30 septembre 2023 inclus.

## Attestation pour garde d'enfants

Sous certaines conditions, les frais de garde payés dans vos Centres culturels donnent droit à une réduction d'impôt, vous devez respecter certaines règles pour les attestations et l'envoi des données au SPF Finances. En effet, les Centres culturels peuvent être amenés à proposer un service de garde d'enfants par le biais de stages créatifs, artistiques, etc.

Pour toutes les activités de garde d'enfants organisées à partir du 27 janvier 2022, **l'organisme de garde doit délivrer aux parents une attestation 281.86 conforme au nouveau modèle obligatoire établi par [le SPF Finances](#).**

Avant le 1er mars de l'année qui suit celle des dépenses, vous devez également communiquer au fisc, via [Belcotax-on-web](#), les données reprises dans sur les attestations.

En ce qui concerne l'envoi électronique des données, un nouvel outil a été développé

[BowConvert86](#) afin de simplifier l'encodage des données. [Plus d'infos.](#)

## Le CNT conclut deux CCT : sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur des conditions de travail transparentes et prévisibles

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont récemment conclu deux CCT (n°161 et 162), transposant les directives « équilibre entre vie professionnelle et vie privée » et « conditions de travail transparentes et prévisibles ». Celles-ci sont entrées en vigueur le **1<sup>er</sup> octobre 2022** :

- **La CCT 161 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres**

La CCT 161 instaure le **droit**, pour un travailleur, **de demander** une forme d'emploi comportant des **conditions de travail plus prévisibles et plus sûres sous certaines conditions.**

Pour aller plus loin, nous vous invitons à retrouver la CCT 161 [ici](#).

- **La CCT 162 instituant un droit à demander une formule souple de travail**

La CCT 162 instaure quant à elle un droit, sous certaines conditions, à demander des **formules souples de travail** pour les travailleurs ayant au moins **six mois d'ancienneté** dans le **but de s'occuper d'un proche.**

Pour aller plus loin, nous vous invitons à retrouver la CCT 162 [ici](#).

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question.

## Subside pour l'emploi de jeunes travailleurs

Le Gouvernement de la FWB a mis en place un dispositif visant à soutenir l'engagement de jeunes travailleurs dans le cadre des politiques culturelles. L'objectif est de faciliter les premières expériences professionnelles à la sortie des études dans le secteur culturel et vise en priorité les petites structures. Les modalités d'obtention et le vademécum sont disponibles sur [le site de la FWB](#). L'échéance de remise des dossiers via le [formulaire](#) est fixée au **16 novembre 2022 (midi)**.

## Petit chômage pour la vaccination contre la Covid-19

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, le droit au petit chômage permettant aux travailleur.euse.s d'aller se faire vacciner contre la Covid-19 ou pour accompagner un mineur en âge a été réintroduit jusqu'au 31 décembre 2022.

## Formations Culture +

Toute notre programmation est disponible sur notre site : [www.culture-plus.org](http://www.culture-plus.org)

Notre prochaine séance d'information juridique se tiendra en ligne :

- **le 6 décembre 2022** : Réforme de l'Article 17.

Les différents changements de l'article 17 qui ont été introduits par la réforme de ce début d'année 2022 vous seront présentés. [Infos et inscriptions.](#)

En tant que membre de l'ACC, vous recevez tous les mois la newsletter Culture Plus par email qui reprend les dernières infos et actus.



## En tant que Centre culturel, suis-je soumis aux normes de l'AFSCA ? – Quelles sont les obligations que je dois respecter ?

L'AFSCA englobe tous les services de contrôle compétents pour l'ensemble de la chaîne alimentaire. En Belgique, une législation stricte encadre l'activité de tout opérateur actif dans la chaîne alimentaire. *A ce titre, l'opérateur doit être connu de l'Agence et, en fonction de ses activités, il doit, soit être uniquement enregistré, soit avoir une autorisation ou un agrément* ». Cela concerne notamment toute structure qui est amené à réaliser *« le stockage, le transport, la distribution, la mise en vente ou la vente de denrées alimentaires sous forme liquide ou solide »*. Plus précisément, en tant que Centre Culturel, vous pouvez notamment rentrer dans la catégorie d'*« établissements et les commerces ambulants qui vendent ou livrent des denrées alimentaires au consommateur final, à l'exception des distributeurs automatiques »*. Dans ce cas, vous devez être enregistrés et, dans certains cas, autorisés auprès de l'AFSCA.

Un enregistrement sera notamment suffisant pour : *« Les établissements proposant des boissons et/ou des denrées alimentaires préemballées ayant une durée de conservation à température ambiante de 3 mois ou plus pour la vente au consommateur final »*.

Tandis qu'une autorisation devra notamment être demandée *« pour les établissements qui ne répondent pas aux conditions d'enregistrement, par exemple les établissements où sont manipulées les denrées alimentaires suivantes :*

- *Aliments réfrigérés, congelés, chauds,*
- *Aliments non préemballés,*
- *Denrées rapidement périssables »*

En conséquence, vous avez l'obligation d'afficher les autorisations ou enregistrements délivrés par l'AFSCA à un endroit visible et accessible pour le consommateur.

Se faire enregistrer ou demander une autorisation est donc quasi automatique, les exceptions à ce principe, hormis les distributeurs automatiques, sont rares. Parmi celles-ci, une **exception** à l'enregistrement et à l'autorisation obligatoire est prévue pour les ASBL qui exercent **maximum 5 activités** (ces activités ne doivent être exercées que dans l'intérêt de leur association) d'une **durée maximale de 10 jours par an**.<sup>1</sup>

Enfin, nous ne pouvons que vous invitez également à rester en contact avec les agents de terrain via l'unité locale de contrôle de l'AFSCA (ULC) à laquelle vous êtes attachés, si vous devez vous enregistrer, si vous devez signaler une – nouvelle – autorisation, et pour plus d'informations et de précisions. Vous trouverez la liste des ULC [ici](#).

<sup>1</sup> Pour votre bonne information, cela est prévu par l'arrêté royal du 16 janvier 2006 fixant les modalités des agréments, des autorisations et des enregistrements préalables délivrés par l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire que vous trouverez [ici](#), art. 2 §2, 1°



L'AFSCA a développé un module d'apprentissage en ligne, disponible [ici](#), intitulée « *En route vers la réussite d'un contrôle AFSCA* ».

*Bertrand Schingtienne, ACC*



## MODIFICATION DU TRAJET DE REINTEGRATION

Le trajet de réintégration est une procédure prévue dans le code du bien-être au travail et qui vise à remettre au travail les personnes en incapacité de travail. [L'arrêté royal du 11 septembre 2022](#) (M.B 20 septembre 2022) modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022 en grande partie.

Cet arrêté apporte des modifications de fonds aux différentes étapes de la procédure. Les modifications concernent notamment l'obligation d'information vis-à-vis du travailleur, les délais, le droit d'initiative, les décisions du conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) et le renforcement de la politique collective de réintégration. La fin du contrat de travail pour force majeure médicale sera complètement découplée du trajet de réintégration. Ce dernier aspect de la réforme n'est pas encore entré en vigueur.

### L'obligation d'information du travailleur

La réforme introduit désormais une obligation d'information vis-à-vis du. de la travailleur.euse au bout de 4 semaines d'incapacité. A ce titre, le conseiller en prévention-médecin du travail (ci-après CPMT), ou son personnel infirmier, informe le travailleur en incapacité de travail aussi rapidement que possible des possibilités de reprise du travail, y compris la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration.

### Les modifications relatives à la procédure

#### L'initiative d'un trajet de réintégration

Désormais, l'arrêté prévoit que le CPMT démarre un trajet de réintégration à la demande :

1. du. de la travailleur.euse, pendant la période de son incapacité de travail ou du médecin traitant en accord avec le. la travailleur.euse ;
2. de l'employeur, au plus tôt après **une période ininterrompue de 3 mois<sup>2</sup>** (au lieu de 4 mois) d'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation du médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

Le médecin conseil ne dispose plus de son droit d'initiative.

#### Les délais

Le trajet de réintégration démarre le lendemain du jour où le CPMT reçoit cette demande. A partir du moment où il a reçu une demande, il en avertit l'employeur/travailleur.euse et le médecin conseil.

---

<sup>2</sup> La période de 3 mois est interrompue quand le travailleur reprend effectivement le travail, sauf si une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours de cette reprise du travail, auquel cas cette période est réputée ne pas être interrompue.

Au plus tard dans un délai de 49 jours calendrier, à compter du lendemain du jour où le CPMT reçoit la demande, il veille à ce que :

1. le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;
2. le médecin-conseil soit tenu au courant s'il a pris une décision ne lui permettant pas d'établir (*temporairement*) l'évaluation et que le trajet de réintégration est terminé ;
3. le travailleur reçoit une explication des motifs de la décision et de la possibilité, le cas échéant, d'introduire un recours contre la constatation de l'inaptitude définitive du travailleur à effectuer le travail convenu;
4. le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur.

Dans un souci de clarté, les délais sont désormais exprimés en jours calendriers, plutôt qu'en jours ouvrables. Un certain nombre des délais sont prolongés, tels que le délai pour que le travailleur fasse appel de la décision du CPMT, et le délai pour que le travailleur accepte le plan de réintégration. D'autres délais sont raccourcis, tels que le délai pour l'employeur d'entamer le trajet de réintégration et le délai pour établir un plan de réintégration pour un travailleur qui est définitivement inapte au travail convenu.

### **Les prérogatives du CPMT**

Le CPMT invitera le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail ;
- examiner si une reprise du travail peut être envisagée, sur la base de l'état de santé et du potentiel du travailleur ;
- examiner les conditions et modalités auxquelles le travail et/ou le poste de travail doi(ven)t répondre pour être adapté(s) à l'état de santé et aux capacités du travailleur.

Le CPMT et l'employeur font les efforts nécessaires pour que l'invitation parvienne au travailleur. Si le travailleur n'accepte pas l'invitation du CPMT, après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le trajet de réintégration est terminé, et le médecin conseil et l'employeur en sont informés.

Moyennant le consentement du/de la travailleur.euse, le CPMT peut se concerter avec les personnes suivantes en vue de l'évaluation de réintégration :

1. le médecin traitant du travailleur et/ou le médecin qui a établi le certificat médical;
2. le médecin conseil ;
3. d'autres conseillers en prévention, notamment si la problématique de santé est liée aux risques psychosociaux au travail ou à des troubles musculosquelettiques;
4. d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration, comme le Coordinateur Retour au Travail au sein de la mutualité, un expert (du travail) des services et institutions des Régions et Communautés et/ou de leurs partenaires, notamment en ce qui concerne les possibilités de formation, d'adaptations du poste de travail et/ou d'accompagnement;

5. à la demande du.de la travailleur.euse : l'employeur, en vue de promouvoir la recherche de possibilités concrètes de travail adapté à l'état de santé du.de la travailleur.euse.

Le CPMT examine si nécessaire le poste de travail en vue d'en évaluer les possibilités d'adaptation. Le CPMT établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

### Les décisions du CPMT

Le CPMT pourra désormais prendre trois décisions, au lieu de cinq précédemment. Sur ce point, la nouvelle législation met davantage l'accent sur l'importance de l'adaptation du poste de travail et sur un travail adapté ou différent.

Sur la base de ses constatations à l'issue des examens et des éventuelles consultations, le CPMT prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

#### 👏 **Décision A : inaptitude temporaire, qui comprend les éléments suivants :**

- la constatation que le travailleur pourra, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et qu'il peut entretemps effectuer un travail adapté ou un autre travail;
- la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail, et éventuellement le poste de travail, doi(ven)t répondre entretemps sur base de l'état de santé actuel et le potentiel du travailleur;

#### 👏 **Décision B : inaptitude définitive, qui comprend les éléments suivants :**

- la constatation que le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais qu'il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail. Il inclut la justification médicale relative à cette constatation dans le dossier de santé du travailleur ;
- la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou autre travail, et éventuellement le poste de travail, doi(ven)t répondre sur base de l'état de santé actuel et du potentiel du travailleur.

#### 👏 **Décision C : impossibilité d'établir le plan de réintégration, qui comprend les éléments suivants :**

- la constatation que, pour des raisons médicales, il n'est pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration, notamment parce qu'il n'est pas encore clair si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu, ou parce que le travailleur doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail;
- la notification que le trajet de réintégration est terminé, et peut être relancé au plus tôt 3 mois après cette décision, sauf si CPMT a de bonnes raisons de déroger à ce délai.

Le.la travailleur.euse qui n'est pas d'accord avec la constatation de son inaptitude définitive pour le travail convenu, peut introduire un recours. Il.elle dispose **d'un délai de 21 jours calendrier** ( au lieu de 7 jours ouvrables) à compter du lendemain du jour de la réception de la constatation de l'inaptitude définitive, au moyen d'un envoi recommandé au médecin inspecteur social compétent de la direction générale du Contrôle du Bien-être au travail et à l'employeur.

Le médecin inspecteur social a 42 jours calendrier (au lieu de 31) à compter du lendemain du jour où il a reçu la demande de recours pour y répondre.

## Obligations renforcées de l'employeur

### Dans le cadre du trajet de réintégration

Les obligations de l'employeur lors de l'examen des possibilités d'un autre travail ou d'un travail adapté et de l'élaboration d'un plan de réintégration sont renforcées. Il est tenu au maximum de respecter les recommandations du CPMT, de la politique collective de réintégration et, le cas échéant, du droit à l'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées.

L'employeur établit en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, toute autre personne qui peut y contribuer, un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur.

L'employeur remet **le plan de réintégration** au travailleur et lui fournit les explications nécessaires :

- lorsqu'il s'agit d'une constatation de reprise à terme d'effectuer le travail (décision A) : dans un délai de **maximum 63 jours calendrier** à compter du lendemain du jour où il reçoit l'évaluation de réintégration;
- lorsqu'il s'agit d'une constatation d'incapacité à effectuer le travail convenu (décision B) dans un délai de **maximum 6 mois** à compter du lendemain du jour où il reçoit l'évaluation de réintégration.

Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible:

- une description des adaptations raisonnables du poste de travail notamment une adaptation des machines et équipements et/ou la mise à disposition d'outils appropriés;
- une description du travail adapté, notamment les tâches adaptées ou l'autre division des tâches, du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- la nature de la formation et/ou de l'accompagnement proposés en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail, ainsi que les acteurs (internes ou externes) concernés qui seront responsables de cette formation et/ou accompagnement;
- la durée de validité du plan de réintégration.
- Le cas échéant, le CPMT remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du travail et l'incapacité de travail. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

Le délai laissé au travailleur.euse pour réagir au plan de réintégration est passé de 5 jours ouvrables à 14 jours calendrier. **Le travailleur.euse a 14 jours calendrier à partir du jour qui suit celui où il reçoit le**

**plan de réintégration pour réagir.** S'il.elle refuse le plan, il.elle devra justifier sa décision. S'il.elle ne réagit pas dans le délai prévu, l'employeur doit le contacter. S'il.elle ne réagit toujours pas, son silence sera considéré comme un refus du plan.

Un employeur qui, après la concertation et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et d'adaptions du poste de travail ne peut pas établir de plan de réintégration, établit **un rapport motivé** dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, et **montrant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées.**

### Dans le cadre d'une politique de réintégration collective

Dans cette réforme, le législateur a voulu inscrire la politique de réintégration dans une dimension collective pour en augmenter l'efficacité. En effet, la réforme prévoit qu'afin de développer une politique efficace de réintégration et d'améliorer la politique de bien-être en général, l'employeur se concerta régulièrement avec le CPPT au sujet des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail, et des mesures pour adapter les postes de travail.

Le CPMT devra fournir annuellement à l'employeur et au CPPT un rapport quantitatif et qualitatif, dans le respect de la confidentialité des données personnelles et du secret médical, sur le nombre de consultations spontanées, de demandes d'adaptation du poste de travail, de trajets de réintégration commencés, de visites de pré-reprise, etc.

L'employeur **devra fournir annuellement au comité les éléments globalisés et anonymisés des plans de réintégration et des rapports motivés.** Il devra y expliquer les démarches qu'il a entreprises pour trouver un travail adapté ou un autre travail pour le travailleur, ou pour adapter le poste de travail, ainsi que les raisons pour lesquelles, le cas échéant, aucun plan de réintégration n'a pu être établi ou un plan proposé a été refusé.

Sur la base du rapport du CPMT et aux informations données par l'employeur, la politique de réintégration collective sera évaluée régulièrement et au moins une fois par an, en présence du CPMT et, le cas échéant, d'autres conseillers en prévention compétents. Le cas échéant, la politique de réintégration collective sera adaptée et/ou des propositions seront faites pour améliorer la politique générale de bien-être.

Afin de développer une politique efficace de réintégration, et d'améliorer la politique de bien-être en général, l'employeur se concerta régulièrement avec le comité au sujet des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail, et des mesures pour adapter les postes de travail.

### Procédure en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration peut être démarré, au plus tôt, pour le travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu, au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle a cessé.

## Rupture pour force majeure médicale : bientôt une procédure distincte

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale n'est actuellement possible qu'à l'issue d'un trajet de réintégration qui n'aurait pas abouti et qui conclut à une incapacité du travailleur d'effectuer le travail convenu ou un autre travail.

La réforme prévoit de distinguer la procédure de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale et le trajet de réintégration. Cette procédure fait référence à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans le cadre de cette procédure, le CPMT détermine, à la demande de l'employeur ou du/de la travailleur.euse, s'il est définitivement impossible, pour le travailleur en incapacité de travail **depuis une période ininterrompue de 9 mois minimum** d'effectuer le travail convenu.

A la réception d'une telle demande, le CPMT invite le/la travailleur.euse pour un examen qui a **lieu au plus tôt 10 jours calendrier après la notification**, et si nécessaire, il procède à un examen du lieu de travail. L'invitation du CPMT mentionne le droit du/de la travailleur.euse de se faire assister par la délégation syndicale de l'entreprise au cours de cette procédure.

Toutefois, l'amendement de l'article 34 précité doit encore passer par la procédure parlementaire, de sorte que ce découplage n'est toujours pas entré en vigueur. Dès que nous connaissons le texte définitif et la date d'entrée en vigueur, nous vous en informerons.

## Fin du trajet de réintégration

Dans un souci de clarté, la loi prévoit désormais une liste exhaustive de situations où le trajet de réintégration doit être considéré comme fini. Il est considéré terminé au moment où l'employeur :

- est informé par le CPMT, que le travailleur n'a pas donné suite à 3 reprises aux invitations du CPMT, avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation. Dans ce cas, le CPMT avertira l'employeur et le médecin-conseil de la mutuelle.
- a remis au CPMT un plan de réintégration refusé par le travailleur.
- a reçu du CPMT le formulaire d'évaluation de réintégration avec une décision C;
- a remis le rapport motivé au CPMT et au travailleur dans lequel l'employeur explique pourquoi il lui est impossible d'établir un plan de réintégration.
- a remis au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur le plan de réintégration accepté par le travailleur.

Le CPMT informe le médecin conseil de la fin du trajet de réintégration et de son motif. La fin d'un trajet de réintégration ne porte pas préjudice à la possibilité de démarrer un nouveau trajet de réintégration dans le futur.

*Mariam Mazari, ACC*

**Sources :**

[Site du SPF Emploi](#)

[Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, M.B. du 20 septembre 2022](#)



## E-learning pour faire ses premiers pas en bien-être au travail

Un outil gratuit qui permet d'appréhender la législation sur le bien-être au travail et ses grands principes afin de sensibiliser et de prévenir les risques.

Il comprend 5 modules d'environ 20 minutes chacun:

- Module 1: Introduction (notamment sur les coûts/bénéfices de la prévention) et principes de la législation bien-être
- Module 2: Sécurité au travail (incendie, électricité, chutes, glissades, produits dangereux...)
- Module 3: Santé au travail (surveillance de la santé, maladies professionnelles...)
- Module 4: TMS (troubles musculo-squelettiques: maux de dos, tendinites...)
- Module 5: RPS (risques psychosociaux).

L'outil est accessible via [l'e-campus](#). Lors de votre première connexion, il vous sera demandé de vous connecter avec votre carte d'identité.