

9.2. Trajet de réintégration ? Le travailleur a-t-il l'obligation de se rendre à l'examen médical ?

L'employeur qui constate que son collaborateur est en incapacité de travail depuis plus de 4 mois ininterrompus peut demander à ce que ce dernier soit convoqué par le Conseiller en prévention-médecin de travail (CPMT) dans le cadre d'un trajet de réintégration. Le travailleur est obligé de s'y rendre.

Que s'est-il passé ?

Un travailleur est en incapacité de travail depuis plus de 7 mois. L'employeur décide alors de lancer un trajet de réintégration. Le collaborateur est convoqué une 1^{ère} fois par le CPMT. Il ne se rend pas à l'examen. Le CPMT informe alors l'employeur que dans ces conditions, aucune décision ne peut être prise.

L'employeur refait une demande d'évaluation. Le travailleur est, à nouveau, convoqué auprès du CPMT. Une nouvelle fois, il ne se rend pas à l'examen médical.

Face à cette impasse, l'employeur, après avoir demandé conseil au Group S, adresse un avertissement au travailleur afin de lui rappeler son obligation de se rendre à l'examen médical dans le cadre du trajet de réintégration. Le travailleur est également mis en demeure de se rendre au 3^{ème} examen dont la date est fixée et communiquée dans l'avertissement.

Une 3^{ème} fois, le travailleur ne se rend pas à cet examen et ne communique aucun motif de son absence à son employeur.

Le contrat de travail est alors rompu pour motif grave.

QUE RETENIR ?

L'évaluation médicale dans le cadre d'un trajet de réintégration est un examen médical de prévention dans le sens de l'article 1.4-15 du Code du Bien-être au travail. Au même titre que les autres examens médicaux prescrits dans le Titre du Code (relatives à la santé des travailleurs), il s'agit d'un examen médical obligatoire.

Le travailleur a donc l'obligation de s'y soumettre, à moins de ne pouvoir s'y rendre des raisons médicales, sur présentation d'un justificatif.

Dans le chef de l'employeur, il lui est interdit de remettre au travail un travailleur qui se soustrait aux examens médicaux de prévention (article 1.4-12). Il en va de sa responsabilité finale en matière de bien-être au travail, obligation sanctionnée pénalement.

QUE FAIRE A TITRE PRÉVENTIF ?

Il est conseillé à l'employeur de prévoir dans son règlement de travail, des sanctions disciplinaires à l'encontre du travailleur qui refuserait de se soumettre aux examens médicaux obligatoires, dont notamment l'évaluation dans le cadre du trajet de réintégration. Le choix des sanctions est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Il est en outre conseillé à l'employeur de prévoir qu'en cas de refus persistant, après notification d'un avertissement et sans motif valable, ce refus pourrait constituer une faute grave pouvant justifier un licenciement pour motif grave, sous réserve de l'appréciation des cours et tribunaux.

*Département juridique
GroupS*

AIHE REVUE Nr. 227 – Février-Mars 2020