

OBLIGATION POUR LE TRAVAILLEUR DE SE RENDRE À LA VISITE MÉDICALE PRÉVUE DANS LE CADRE DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Question posée :

Un travailleur est-il obligé de se rendre à la visite médicale prévue dans le cadre d'un trajet de réintégration demandé par son employeur? Son absence peut-elle constituer une faute grave?

Réponse de G. Ponnet, Directeur général a.i. du SPF EMPLOI :

« A partir du moment où un trajet de réintégration a été démarré par le conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT), que ce soit à la demande de l'employeur, du médecin-conseil ou du travailleur, le travailleur sera convoqué par le CP-MT à une évaluation de réintégration (voir art. I.4-73, § 2 du Code).

Cette évaluation de réintégration correspond à un des examens médicaux de prévention prévus à l'article I.4-15, auquel le chapitre VI (le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement) du titre 4 assujettit les travailleurs.

1

Dès lors, **au même titre que les autres examens médicaux prescrits par le titre 4** (mesures relatives à la santé des travailleurs), l'évaluation de réintégration est un examen obligatoire.

En application de l'article I.4-12, il est interdit aux employeurs de mettre ou de maintenir au travail des travailleurs qui se soustraient aux examens médicaux de prévention auxquels les assujettissent les dispositions du titre 4. Cette obligation s'appuie sur le principe de la responsabilité finale de l'employeur en matière de bien-être des travailleurs au travail.

Compte tenu de sa responsabilité pénale, l'employeur a intérêt à prévoir des sanctions disciplinaires, par exemple dans le règlement de travail, à l'encontre des travailleurs qui refuseraient de se soumettre aux examens médicaux obligatoires, et en particulier aux évaluations de réintégration. Ces sanctions pourraient consister en des mesures disciplinaires, dont le choix est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Mais, si le travailleur devait **persister dans son refus**, ce refus pourrait effectivement constituer une **faute grave** dans le sens que la faute grave rend toute collaboration entre l'employeur et le travailleur immédiatement et définitivement impossible, et que cette faute grave empêche la continuation de la relation de travail, sous réserve de l'appréciation des cours et tribunaux.

La situation est évidemment différente au cas où le travailleur ne pourrait se présenter à l'évaluation de réintégration prévue, pour raisons médicales, sur présentation d'un justificatif. »

