

SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis de propre initiative n° 219 du 22 février 2019 relatif à une modification du livre I^{er}, titre 4, chapitre VI du code du bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement, suivant une évaluation de ces dispositions (D190bis).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 13 octobre 2017, Monsieur K. Peeters, Ministre de l'Emploi et Madame M. De Block, Ministre des Affaires sociales, ont saisi le Conseil National du Travail d'une demande d'évaluation de la réglementation en matière de réintégration au travail dans le cadre de la plateforme « return to work », instituée au sein du Conseil National du Travail, en vue de formuler, le cas échéant, des conclusions et/ou des recommandations par rapport à la réglementation appliquée.

L'avis unanime du Conseil National du Travail n° 2.099 du 25 septembre 2018 contient le résultat de ces discussions. Cet avis contient une évaluation et des propositions en lien avec la réglementation en matière de réintégration.

Les partenaires sociaux au sein du CNT ont expressément mentionné au sujet de la compétence du Conseil Supérieur à cet égard les éléments suivants :

“Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail va émettre, directement après l'avis du Conseil national du Travail, un avis sur une proposition concrète de texte développant ces principes (*=les principes de base de l'optimalisation de la procédure*), ... »

Ainsi, l'avis du CNT et le présent avis du Conseil Supérieur doivent être considérés comme un seul et même ensemble indivisible.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur ont largement discuté ce sujet au cours du bureau exécutif du 26 octobre 2018. A la demande des partenaires sociaux du bureau exécutif, l'administration a, sur base de cette discussion, fait une première proposition de modification du chapitre VI du livre I, titre 4 du code du bien-être au travail. Les partenaires sociaux ont eu la possibilité de transmettre leurs remarques écrites sur la proposition de texte au secrétariat, qui a concentré ces remarques dans un aperçu schématique. Lors des réunions du bureau exécutif extraordinaire, qui ont été tenues le 20 novembre et le 7 décembre 2018, cette proposition a été adaptée conformément aux remarques données et affinée et abouti à un texte qui est porté par tous les partenaires sociaux du bureau exécutif.

Lors de la réunion plénière du Conseil Supérieur du 14 décembre 2018, un état de la situation du dossier, l'intention des partenaires sociaux du bureau exécutif de proposer au Conseil Supérieur de rendre un avis de propre initiative sur le sujet et les grandes lignes de l'avant-projet d'avis ont été présentés oralement à tous les membres du Conseil Supérieur présents.

Lors de cette réunion, plusieurs membres, dont plusieurs membres extraordinaires ont fait part, de leurs questions, remarques ou suggestions au sujet de la réintégration et de l'évaluation de ces dispositions réglementaires.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont finalisé leur projet d'avis (de propre initiative) lors des réunions du bureau exécutif et du bureau exécutif extraordinaire des 7, 22 et 25 janvier 2019.

Lors de leur réunion du 22 janvier 2019, les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé de soumettre leur projet d'avis (de propre initiative), pour avis, à la réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 22 février 2019.

I. AVIS DE PROPRE INITIATIVE EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 22 FEVRIER 2019

Le Conseil Supérieur PPT propose au Ministre de faire les adaptations réglementaires, en ce qui concerne différentes dispositions qui concernent le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Avant d'aborder l'explication de ces adaptations, le Conseil Supérieur souhaite insister sur le cadre dans lequel cet avis doit être situé.

L'avis n° 2.099 du CNT et le présent avis de propre initiative du Conseil Supérieur doivent être considérés comme un ensemble et comme indivisible. Ainsi, ce (projet) d'avis s'inscrit parfaitement dans cet avis du CNT et traite d'une concrétisation plus précise de celui-ci.

Lors de la précision des adaptations souhaitées qui seront expliquées ci-dessous, il sera toujours fait mention du/des passage(s) concerné(s) dans l'avis du CNT.

Modifications proposées

Concernant les capacités restantes du travailleur

Dans l'avis du CNT il en est stipulé le suivant :

« Ainsi, le conseiller en prévention-médecin du travail indique d'un point de vue médical dans quelles conditions ces capacités restantes peuvent être mises en valeur. Il examine donc toutes les possibilités d'adaptations du poste de travail, de travail adapté ou d'autre travail dans l'entreprise en prenant en compte ces capacités restantes. »

Le Conseil constate que cette approche positive n'est pas systématiquement reprise dans toutes les décisions du conseiller en prévention-médecin du travail, visées par le Code du bien-être du travail. De ce fait, le Code du bien-être au travail devrait préciser que le conseiller en prévention-médecin du travail indique d'un point de vue médical quelles sont les possibilités et/ou limitations du travailleur et quelles sont les adaptations possibles correspondantes des tâches, des conditions d'emploi et des conditions de travail pertinentes, en vue de réintégrer le travailleur concerné dans des conditions médicalement raisonnables. »

Plus loin dans l'avis du CNT il est aussi indiqué : *“Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail procède à une évaluation de réintégration, lorsqu'il examine les possibilités de réintégration, cet examen doit se baser sur les capacités restantes du travailleur, non seulement en termes médicaux, mais également compte tenu de ses connaissances et expériences, sachant que le conseiller en prévention-médecin du travail ne peut procéder à cet examen qu'en ne tenant compte que des possibilités de reprise du travail au sein de l'entreprise.*

Dans cette mesure, le Conseil estime que l'article I.4-73, §3, second tiret de Code du bien-être au travail doit être complété comme suit : ' ... sur la base des capacités restantes du travailleur ' . »

Le Conseil Supérieur PPT propose donc également de :

- modifier l'article I.4-73, §3, second tiret :

« - examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités restantes du travailleur ».

- insérer un troisième alinéa dans l'article I.4-73, §4 :

« Lors de l'évaluation de la réintégration et la prise de décision, le conseiller en prévention-médecin du travail tient compte des possibilités et éventuelles limites du travailleur pour des considérations de santé, ainsi que des adaptations nécessaires et souhaitables des tâches et des conditions de travail et conditions de vie de travail pertinentes pour pouvoir réintégrer le travailleur concerné dans des conditions médicales raisonnables, et il décrit cela sur le formulaire d'évaluation de réintégration. »

Le fait qu'un travailleur doit pouvoir se réintégrer dans des conditions médicales raisonnables implique que l'état de santé de ce travailleur doit être compatible avec le travail qu'il est censé exercer.

Concernant la création d'un droit de concertation si le conseiller en prévention-médecin du travail considère déclarer le travailleur définitivement inapte.

Dans l'avis du CNT, une concertation préalable à une décision définitive d'inaptitude définitive du conseiller en prévention-médecin du travail est mise en avant comme nouveau principe de base à introduire :

«Le Conseil estime pertinent d'optimiser la procédure actuelle afin de favoriser au mieux le retour volontaire au travail des travailleurs concernés, également sur le long terme. Il estime qu'afin de réaliser cet objectif, la procédure actuelle devrait être adaptée, principalement en prévoyant et favorisant expressément un droit à une concertation entre le conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur et le travailleur et un dialogue préalable à toute décision médicale ...

En particulier, avant de prendre une décision définitive, le conseiller en prévention-médecin du travail doit obtenir une correcte connaissance des possibilités et perspectives concrètes de réintégration dans l'entreprise, sur la base des capacités restantes du travailleur, entendues en termes médicaux mais aussi tenant compte des connaissances et expériences acquises du travailleur. En outre, l'employeur peut connaître toutes les capacités restantes du travailleur concerné afin d'examiner ultérieurement les adaptations raisonnables du poste de travail ou le travail adapté ou l'autre travail ou la (les) formation(s) qu'il peut éventuellement proposer (ainsi que leurs éventuelles modalités). Enfin, le travailleur a la possibilité de préciser les tâches et fonctions qu'il estime être en mesure d'accomplir au sein de l'entreprise.

Le résultat de cette concertation sert en effet à éclairer et à mieux fonder la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. Le Conseil est d'avis à cet égard que l'autonomie du conseiller en prévention-médecin du travail en tant que décideur dans le cadre de la réintégration est importante et doit être maintenue. Le Conseil estime que le conseiller en prévention-médecin du travail doit pouvoir effectuer en toute autonomie l'appréciation de la réintégration telle que prévue par le Code du bien-être au travail...

Le droit d'assistance d'autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration et le droit pour le travailleur de se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou par un représentant syndical de son choix doit également être prévu.

Le Conseil souligne par ailleurs qu'au cours de cette concertation, aucune information médicale ne peut être divulguée sans autorisation du travailleur concerné. Le secret médical doit donc être respecté tout au long de cette procédure...

Le Conseil demande qu'en particulier lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu, il en informe l'employeur et le travailleur immédiatement, afin de permettre d'enclencher la procédure de concertation.

Une communication claire doit en effet être donnée par le conseiller en prévention-médecin du travail tant au travailleur qu'à l'employeur sur cette concertation et, pour le travailleur, sur le droit de se faire assister...

Le médecin du travail-conseiller en prévention fixe une date de concertation en fonction des disponibilités de l'employeur et du travailleur et des personnes qui assistent ce dernier...

Le Conseil estime que, le conseiller en prévention-médecin du travail doit prendre sa décision dans un délai raisonnable, que la concertation ait ou n'ait pas eu lieu."

Le Conseil Supérieur PPT propose donc d'insérer un paragraphe particulier à l'article I.4-73 pour décrire la procédure de concertation.

Les modifications réglementaires concrètes suivantes sont proposées à cet effet :

- ajouter l'alinéa suivant à la fin de l'article I.4-73, §4, qui introduit la procédure de concertation :

« Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail envisage de déclarer le travailleur définitivement inapte conformément au premier alinéa, c) ou d), il applique les dispositions du §4/1 avant de prendre une décision visée au premier alinéa, a), b), c), d) ou e). »

- insérer à l'article I.4-73 un §4/1 :

«§4/1.- Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail envisage de déclarer le travailleur définitivement inapte à reprendre le travail convenu et avant de remplir le formulaire d'évaluation de réintégration tel que visé au §4, il en informe l'employeur et le travailleur. Il le confirme par écrit et il les informe dans cet écrit :

- sur le droit de concertation ;

- sur la façon de faire la demande de concertation ;

- sur l'objectif de cette concertation, dont il encourage l'utilisation ;

- du droit du travailleur d'être assisté par un représentant des travailleurs au sein du Comité ou, à défaut par un représentant syndical de son choix.

Le travailleur et l'employeur disposent d'un délai de 10 jours calendriers suivant la réception de la communication écrite pour demander au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer la concertation.

Cette concertation, qui se déroule dans le respect du secret médical professionnel, vise à permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de prendre la décision la plus appropriée et vise particulièrement à :

- donner aux parties à la concertation un aperçu clair des capacités restantes et limites du travailleur pour des considérations de santé, en tenant compte de la connaissance et de l'expérience du travailleur ;

- permettre au travailleur d'indiquer quelles tâches et fonctions il estime ou non encore pouvoir réaliser.

Après que le conseiller en prévention-médecin du travail a reçu la demande de concertation du travailleur ou de l'employeur, il détermine une date à cet effet, en tenant compte de la disponibilité du travailleur et de l'employeur.

Les parties font les efforts nécessaires pour participer à cette concertation, conformément à l'article I.4-78.

Le conseiller en prévention-médecin du travail peut, lors de la concertation, impliquer d'autres personnes susceptibles de contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail prend une décision sur le formulaire d'évaluation de réintégration dans une des situations suivantes :

- après que la concertation ait eu lieu ;

- après que le délai pour la demande de concertation ait expiré si cette concertation n'a pas été demandée ;

- lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail a fixé une date de concertation, en tenant compte de la disponibilité du travailleur et de l'employeur et une de ces parties ne s'est pas présentée à la concertation. Dans ce cas, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerte avec la partie présente ;

- si le conseiller en prévention-médecin du travail a fixé une date de concertation, en tenant compte de la disponibilité du travailleur et de l'employeur et aucune de ces parties ne s'est présentée à la concertation. »

Le Conseil Supérieur est d'avis qu'aussi bien l'employeur que le travailleur doivent pouvoir démarrer une concertation. C'est, en effet, dans l'intérêt des deux parties d'avoir un aperçu aussi clair que possible des capacités restantes et limites du travailleur.

Le Conseil Supérieur trouve important que la concertation ait lieu et que l'employeur et le travailleur soient présents à la concertation. Par conséquent, le Conseil Supérieur estime important que l'employeur essaie d'être présent à la concertation, lorsque celle-ci est demandée par le travailleur et que le travailleur essaie d'assister à la concertation, lorsque celle-ci est demandée par l'employeur. Cela s'inscrit dans l'obligation d'efforts des deux parties qui est reprise à l'article I.4-78 du code.

Le Conseil Supérieur indique que, même si le travailleur et/ou l'employeur ne se présenterait/présentent pas à cette concertation ou si cette concertation n'était pas demandée, cela n'empêche pas le conseiller en prévention-médecin du travail de prendre sa décision sur le formulaire de l'évaluation de la réintégration dans les délais prévus à l'article I.4-73, paragraphe 5. Le Conseil Supérieur est d'opinion que le conseiller en prévention-médecin du travail doit noter la présence/l'absence des parties sur le formulaire de l'évaluation de la santé. Les formulaires doivent être adaptés dans ce sens, ensemble avec les autres modifications que propose le Conseil Supérieur.

Le Conseil Supérieur, en outre, attire l'attention sur l'objectif de la concertation, telle qu'il est repris au §4/1, troisième alinéa. À cet égard, le Conseil Supérieur souhaite expressément souligner qu'une procédure de concertation doit toujours viser à contribuer à la prise d'une décision du conseiller en prévention-médecin du travail. L'objectif est que les parties reçoivent principalement des clarifications sur les capacités restantes et limites. De cette manière, il est possible de mieux orienter les fonctions qui peuvent encore être exercées sur base des capacités restantes et limites expérimentées par le travailleur lui-même.

Le Conseil Supérieur souligne également que le conseiller en prévention-médecin du travail a le droit d'impliquer dans cette concertation des personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration. Le travailleur et l'employeur peuvent suggérer au conseiller en prévention-médecin du travail quelles sont, selon eux, ces personnes. Le travailleur a le droit de se faire assister tout au long du trajet de réintégration par un représentant des travailleurs du comité ou, à défaut, par un délégué syndical de son choix. Le travailleur peut également demander à ce représentant de participer à la concertation.

Le Conseil Supérieur a constaté pendant ses travaux que certaines entreprises développent des équipes réintégration professionnelles et/ou engagent des disability managers pour renforcer la politique de réintégration dans l'entreprise. Le Conseil Supérieur estime que lorsqu'un tel fonctionnement a été/est développé, ces parties doivent aussi être impliquées lors de la concertation entre le conseiller en prévention-médecin du travail, le travailleur et l'employeur.

Il existe une distinction claire entre cette concertation (auprès du conseiller en prévention-médecin du travail) et la concertation entre l'employeur et le travailleur pour l'élaboration du plan de réintégration comme prévu à l'article I.4-74.

Après la concertation ou après l'expiration du délai pour la demande de concertation, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, en toute indépendance, une des décisions prévues à l'article I.4-73, §4, premier alinéa.

Concernant la prise de mesures du plan de réintégration

Le CNT détermine, à ce sujet, les éléments suivants dans son avis :

“Le Conseil précise que les mesures du plan de réintégration se doivent d’être les plus détaillées et complètes possibles...”

Le Conseil demande donc que lorsque l’employeur établit le plan de réintégration, il examine au moins l’applicabilité ou non de chacune des mesures figurant dans la disposition susvisée. Il explique sa décision au travailleur lorsqu’il lui remet le plan de réintégration. »

Le Conseil Supérieur fait en sorte que ces constatations se traduisent par les propositions de texte ci-dessous :

- modifier la première phrase de l’article I.4-74, §2 par ce qui suit :

« §2. Le plan de réintégration prend en compte le mieux possible les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail et contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible : ... »

- compléter la première phrase de l’article I.4-74, §3 comme suit :

« §3. L’employeur remet le plan de réintégration au travailleur et lui explique ce plan : »

Concernant les délais qui sont utilisés dans la procédure

Dans l’avis du CNT un certain nombre de remarques ont été faites en lien avec les différents délais qui figurent dans la procédure :

“En ce qui concerne les délais, le Conseil estime qu’un certain nombre de ceux-ci devraient être adaptés. Il demande par conséquent :

- ...

- le Conseil demande que les délais soient fixés en jours calendriers pour toutes les dispositions du Code de bien-être au travail portant sur le trajet de réintégration pour faciliter leur compréhension, sans raccourcir ou allonger les délais actuellement prévus ;

- que le délai pour introduire la demande de concertation soit fixé à 10 jours calendriers et que l’ensemble de la procédure de concertation soit achevée au plus tard 40 jours calendriers après son déclenchement ;

- que le délai de recours prévu à l’article I.4-80 du Code de bien-être au travail soit étendu à 20 jours calendriers ;

-... Dans cette optique, il estime que le délai endéans lequel l’employeur remet le plan de réintégration au travailleur en inaptitude définitive de travail (décision C) doit être ramené de 12 à 6 mois, ce qui constitue un délai suffisant à l’employeur pour préparer et proposer un plan de réintégration détaillé et complet ...

- le Conseil estime que le délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration dont dispose le travailleur pour accepter celui-ci ou non et le remettre à l’employeur (article I.4-75, §1^{er}) est court dans quelques cas pour que le travailleur puisse en prendre connaissance, s’informer sur certains points de celui-ci et éventuellement poser des questions et formuler des remarques. Le Conseil demande par conséquent que ce délai soit porté à 14 jours calendriers. »

Conformément à ces dispositions de l’avis du CNT, le Conseil Supérieur estime nécessaire d’adapter les délais tels qu’ils figurent dans les dispositions concernant le trajet de réintégration du code. Vu le fait que les jours ouvrables ont été convertis en jours calendriers, ces derniers devraient, pour la simplicité, être modifiés de telle sorte qu’ils rapportent à chaque fois à un multiple de 7.

Les modifications suivantes sont proposées :

- une adaptation de l’article I.4-73, §5, d’une part pour tenir compte de la durée de la procédure de concertation et d’autre part pour remplacer des jours ouvrables par des jours calendriers :

“§5. Au plus tard dans un délai de 42 jours calendriers après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

1° le formulaire d'évaluation de réintégration ou, en cas d'application du §4/1, la communication écrite soit transmis à l'employeur et au travailleur ;

2° le médecin-conseil soit tenu au courant s'il ne propose pas un travail adapté ou un autre travail, tel que visé au §4, b) et e) ;

3° le cas échéant, le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur.

En cas d'application du §4/1, premier alinéa, le conseiller en prévention-médecin du travail dispose d'un délai supplémentaire maximum de 42 jours calendriers après la communication écrite à l'employeur et au travailleur pour :

1° transmettre le formulaire d'évaluation de réintégration à l'employeur et au travailleur ;

2° informer le médecin-conseil, s'il ne propose pas d'adaptation de travail ou d'autre travail tel que visé au §4, b), d) et e) ;

3° ajouter le formulaire d'évaluation de réintégration au dossier de santé du travailleur.”

- une modification des points 1° et 2° de l'article I.4-74, §3, en ce qui concerne le délai pour la remise et l'explication par l'employeur du plan de réintégration au travailleur :

1° dans un délai de maximum 63 jours calendriers après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, §4, a) ;

2° dans un délai de maximum six mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, §4, c).”

-une modification dans l'article I.4-75, §1^{er}, première phrase, en ce qui concerne le délai pour l'acceptation du plan par le travailleur, par un élargissement de ce délai de 5 jours ouvrables vers 14 jours calendriers ;

- une modification de l'article I.4-80, §2, par un élargissement du délai de recours de 7 jours ouvrables vers 21 jours calendriers ;

- une modification de l'article I.4-80, §4, premier alinéa, par un élargissement du délai pour le traitement du recours de 31 jours ouvrables vers 42 jours calendriers.

Concernant la discrétion lors de la visite de pré-reprise du travail et de la consultation spontanée.

Le Conseil Supérieur signale que les articles I.4-34 et I.4-37 du code doivent être adaptés dans ce sens que le conseiller en prévention-médecin du travail informe un employeur du fait que le travailleur a demandé une visite préalable à la reprise du travail ou une consultation spontanée pour autant que le travailleur donne son accord explicite.

Concernant la formulation comme prévue à l'article I.4-73, §4, alinéa premier, e) du code

Le Conseil Supérieur estime souhaitable que, lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail conclut qu'il n'est pas opportun pour des raisons médicales, de démarrer un trajet de réintégration (décision E sur le formulaire d'évaluation de réintégration), le conseiller en prévention-médecin du travail doit avoir la possibilité de déroger à l'obligation fixe de vérifier tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Le Conseil Supérieur demande que cette disposition soit modifiée comme suit : « ... réexamine tous les 2 mois ou, si nécessaire, à un autre moment qu'il détermine ».

Concernant les conséquences possibles d'une décision d'inaptitude définitive, faisant suite à une évaluation de santé périodique, un examen de reprise du travail ou une consultation spontanée

L'actuel article I.4-70 du code stipule que l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail, conformément aux recommandations de ce médecin, et que l'employeur doit, à cet effet, suivre la procédure prévue aux articles I.4-74 à I.4-78, en vue de la mise en place d'un plan de réintégration.

Cette procédure ne peut pas être suivie si le travailleur est déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail prise suite à une évaluation de santé périodique, un examen de reprise du travail ou une consultation spontanée et à l'occasion de laquelle ce médecin n'a pas noté de recommandation pour un travail adapté ou un autre travail, dans la rubrique F du formulaire d'évaluation de santé.

Le Conseil Supérieur demande d'identifier les différentes situations et conséquences en vue d'un examen plus approfondi.

Concernant la rédaction des modèles de formulaires

Le Conseil Supérieur est favorable à l'élaboration de divers modèles de formulaires qui seraient ensuite placés sur le site Web du SPF ETCS.

Le Conseil Supérieur s'engage à élaborer le plus rapidement possible avec le secteur des services de prévention internes et externes des formulaires standardisés, comme un modèle de formulaire pour la convocation (par le conseiller en prévention médecin du travail) du travailleur à l'évaluation de réintégration, un modèle de rapport quantitatif et qualitatif au comité pour la prévention et la protection au travail, un modèle de formulaire pour des demandes de concertation, un modèle de formulaire pour introduire un recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ...

Les travaux concernant l'élaboration des modèles de formulaires seront démarrés immédiatement ; en aucun cas, cela ne peut conduire à un ralentissement de l'exécution de cet avis.

Le modèle de formulaire existant pour l'évaluation de la réintégration comme publié sur le web site du SPF ETCS (voir <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=45586&idM=176>) sera amélioré en fonction des modifications comme indiqué dans cet avis.

II. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.