

# RETOUR AU TRAVAIL DES MALADES DE LONGUE DURÉE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL

## Que devez-vous savoir d'urgence sur le nouveau trajet de réintégration ?

### De quoi s'agit-il ?

Le Gouvernement prétend aider les malades de longue durée à reprendre le travail plus rapidement. En fait, il poursuit sa politique d'austérité et entend faire des économies dans les indemnités de maladie et invalidité.

**Attention ! Le gouvernement Michel prévoit des sanctions s'il juge que vous ne collaborez pas au processus de retour au travail. Informez-vous auprès de la FGTB.**

### Pour qui ?

- Vous êtes malade de longue durée depuis, au plus tôt, début 2016.
- Vous travaillez dans le secteur privé ou comme contractuel dans le secteur public.
- Votre incapacité de travail n'est PAS due à un accident de travail reconnu ou à une maladie professionnelle reconnue.

### Qui peut démarrer le processus de réintégration ?

1. **Le médecin conseil de la mutuelle**, qui fera une première analyse au plus tard 2 mois après la déclaration d'incapacité de travail.
2. **Votre employeur**, après minimum 4 mois d'incapacité de travail.
3. **Vous-même**, si vous souhaitez reprendre une activité, directement ou en demandant à votre médecin traitant de lancer le processus.

## 1. LE MÉDECIN CONSEIL DE LA MUTUELLE LANCE LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Vous allez recevoir **un questionnaire** :

- **Ce questionnaire doit être rempli avec la plus grande prudence.** Vos réponses peuvent avoir des conséquences pour la suite du trajet.
- Faites-vous aider **par votre médecin traitant** pour le remplir : état de santé, incapacité de travail, retour au travail : Prématuré ? Possible ? Dans quelles conditions ? Quelle progressivité (1/3 temps, mi-temps...) ?
- **Contactez votre représentant au comité en prévention et protection au travail dans votre entreprise (CPPT) ou à défaut, votre délégué syndical.**
- Vous pouvez aussi contacter **le service juridique de votre centrale professionnelle FGTB.**

<p><b>PHASE 1</b> : Le médecin conseil de la mutuelle constate l'incapacité de travail. <b>Dans les deux mois qui suivent la déclaration d'incapacité de travail</b>, il analyse les capacités restantes du travailleur. Le médecin conseil classe le travailleur dans une des 4 catégories prévues.</p>	<p>Médecin conseil</p> 
<p>Catégorie 1 : Reprise du travail probable <b>au plus tard à la fin du sixième mois</b> de l'incapacité de travail</p>	<p><b>Si encore en incapacité de travail à la fin du 6ème mois :</b></p> <p>Soit parcours de réintégration </p> <p>Soit pas encore OK et réexamen ultérieur </p>
<p>Catégorie 2 : Pas de reprise du travail possible pour des raisons médicales</p>	<p>Incapacité permanente sans capacité de travail : invalidité </p>
<p>Catégorie 3 : Pas de reprise du travail pour le moment : priorité au traitement médical. Nouvelle analyse après 2 mois.</p>	<p><b>Lors de la nouvelle analyse après 2 mois :</b></p> <p>Soit parcours de réintégration </p> <p>Soit nouvelle analyse 2 mois plus tard </p>
<p>Catégorie 4 : Reprise possible du travail ou d'un travail adapté ou d'une formation pour un autre travail.</p>	<p>Parcours de réintégration tout de suite</p> <p><b>PHASE 2</b> </p>



**PHASE 2** : Si le médecin conseil estime qu'un parcours de réintégration semble possible, il va

- ✓ passer le relais au conseiller en prévention/médecin du travail en vue du démarrage d'un trajet de réintégration. Le médecin du travail sera amené à prendre différentes décisions (voir les trajets A, B, C, D ou E).

## 2. VOTRE EMPLOYEUR LANCE LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION

- Vous allez rencontrer le **médecin du travail**, mettez-le en rapport avec votre médecin traitant.
- **L'employeur doit avoir mis en place une politique de réintégration.** Votre représentant au CPPT ou à défaut votre délégué syndical a reçu le pouvoir d'influencer la politique de l'entreprise et de l'évaluer; restez en contact avec lui/elle !
- **L'employeur a l'obligation d'effectuer des aménagements raisonnables au poste de travail en vue de vous maintenir dans l'entreprise.** Cela peut tout autant se traduire par une adaptation de vos conditions de travail (tâches, horaires,...) que par des aménagements de votre poste de travail (équipement, mobilier,...). **L'employeur peut argumenter que ces aménagements sont une charge disproportionnée pour lui.**
- **En cas de litige, c'est le juge qui aura le dernier mot : une procédure classique auprès du tribunal du travail est possible en cas de licenciement pour raison de force majeure médicale non-justifiée.**
  - Quand ? Au plus tard 1 an après la cessation du contrat de travail.
  - Contactez le service juridique de votre centrale professionnelle FGTB.

### ACTEUR CLÉ · LE MÉDECIN DU TRAVAIL

#### Quelle décision le médecin du travail peut-il prendre ?

**Trajet A :** à terme, vous pourrez reprendre le travail convenu mais entretemps, vous pouvez exercer un travail adapté ou une autre activité. Le médecin du travail décrira les adaptations à apporter à votre poste.

**Trajet B :** à terme, vous pourrez reprendre le travail convenu mais entretemps, vous NE pouvez PAS exercer un travail adapté ou une autre activité.

**Trajet C :** vous êtes définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais vous pouvez exercer un travail adapté ou une autre activité dans l'entreprise. Le médecin du travail décrira les adaptations à apporter à votre poste.

**Trajet D :** vous êtes définitivement inapte à effectuer le travail convenu ainsi que tout autre travail dans l'entreprise.

**Trajet E :** vous n'êtes pas en mesure de suivre un parcours de réintégration pour raisons médicales ( ex : période de revalidation...).

#### Remarques :

- Dans son évaluation, le médecin du travail ne peut pas se laisser influencer par l'existence ou non de postes adaptés dans l'entreprise : il doit se pencher sur les conditions favorables dans lesquelles votre retour peut avoir lieu.
- **RECOURS :** Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du médecin du travail, un recours auprès du médecin inspecteur est possible uniquement si vous êtes déclaré définitivement inapte (trajet C ou D). Un tel recours n'est pas possible contre les autres évaluations de réintégration du médecin du travail (trajet A, B ou E).

Quand ? Au plus tard 7 jours ouvrables après réception, par le travailleur, du formulaire pour l'évaluation de la réintégration par le médecin du travail.

**Trajets A et C : l'employeur doit établir un plan de réintégration en concertation avec vous, votre délégué et votre médecin traitant.**

**Trajets C et D : contactez la FGTB car ces trajets pourraient avoir pour effet de rompre votre contrat pour force majeure médicale (sans indemnités de licenciement) si vous êtes déclaré définitivement inapte.**

### 3. VOUS LANCEZ VOUS-MÊME LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Nous vous conseillons de **ne pas utiliser cette nouvelle procédure qui n'est pas sans danger mais d'effectuer les démarches suivantes** :

Après avoir discuté des possibilités avec votre médecin traitant sur base de votre état de santé, privilégiez ceci :

- **Une visite de pré-reprise du travail chez le médecin du travail** : la procédure est plus souple et sans danger si vous insistez, **par écrit**, sur la confidentialité de votre démarche.
- **Une visite spontanée chez le médecin du travail** lorsque vous estimez que vos conditions de travail ne sont pas/plus adaptées à votre état de santé (par ex : un poste de travail mal adapté, de mauvais ou d'insuffisants moyens de protection personnels, de mauvaises conditions de travail) ; ici aussi **insistez auprès du médecin du travail, par écrit, sur la confidentialité de votre démarche**.
- Si vous souffrez d'un **burnout ou de stress au travail**, **parlez-en au médecin du travail qui fera le lien avec le conseiller aspects psychosociaux au travail** : pour éviter une rechute, il faut que votre retour au travail soit préparé, et l'organisation du travail adaptée.

#### Qui peut vous aider ?

Contactez **votre médecin traitant** dès que vous recevez le questionnaire de la mutuelle.

**Contactez votre représentant syndical FGTB** dans l'entreprise. Il pourra vous renvoyer vers le service juridique de votre centrale professionnelle si nécessaire.

Si vous n'avez pas de délégué(e) FGTB dans l'entreprise : **contactez le service juridique de votre centrale FGTB** [www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb](http://www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb).

**Pour un soutien individuel**, vous pouvez aussi disposer de l'assistance de :

- FGTB : [www.fgtb.be/discriminations](http://www.fgtb.be/discriminations)
- FGTB Wallonne : Cellule de lutte contre les discriminations - [clcd@cepag.be](mailto:clcd@cepag.be)
- FGTB Bruxelles : [diversite.bruxelles@fgtb.be](mailto:diversite.bruxelles@fgtb.be)
- Votre centrale professionnelle : [www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb](http://www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb)

**Plus d'infos sur les procédures, les délais et les sanctions sur [www.fgtb.be/sante-et-securite](http://www.fgtb.be/sante-et-securite)**

**FGTB**

[WWW.FGTB.BE](http://WWW.FGTB.BE)



syndicatFGTB



@syndicatFGTB

**Ensemble, on est plus forts**