

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 : Prématuro ? 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>PHASE 1 : Le médecin conseil de la mutuelle constate l'incapacité de travail. Dans les deux mois qui suivent la déclaration d'incapacité de travail, 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 au plus tard à la fin du sixième mois de l'incapacité de travail</p>	<p>Si encore en incapacité de travail à la fin du 6ème mois :</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>Lors de la nouvelle analyse après 2 mois :</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>PHASE 2 </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.

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

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

Plus d'infos sur les procédures, les délais et les sanctions sur www.fgtb.be/sante-et-securite

FGTB

WWW.FGTB.BE



syndicatFGTB



@syndicatFGTB

Ensemble, on est plus forts