

Il s'agit de promouvoir le retour au travail du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu.

Fiche 5.4.

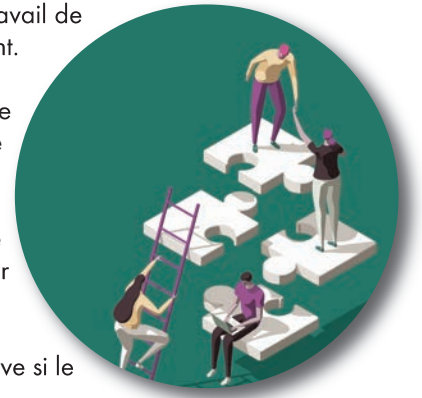
La réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée¹

Le trajet de réintégration a pour but d'accompagner les travailleurs en incapacité de travail de longue durée vers un travail adapté ou un autre travail temporairement ou définitivement.

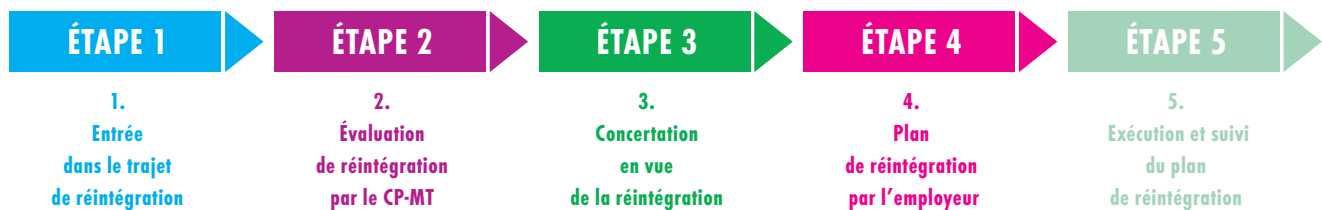
Lorsqu'un travailleur ne peut plus exercer son travail convenu temporairement, par exemple suite à un grave accident ou à un traitement lourd contre le cancer, ou s'il a besoin de temps pour se rétablir ou de plus de temps de repos par jour, on pourra lui proposer un travail adapté ou un autre travail en attendant de pouvoir reprendre le travail pour lequel il a été engagé. La reprise progressive du travail permet au travailleur de reprendre le travail à son rythme le temps de son rétablissement avec maintien d'une indemnité pour incapacité de travail payée par l'assurance maladie, en concertation avec la mutuelle.

La proposition de travail adapté ou d'un autre travail sera proposée de manière définitive si le travailleur est déclaré définitivement inapte pour le travail convenu.

Il n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.



Les étapes du processus de réintégration



1. Entrée dans le trajet de réintégration

L'entrée dans le trajet est initiée par le conseiller en prévention-médecin du travail à la demande :

- du travailleur ou de son médecin traitant à tout moment de son incapacité de travail;
- du médecin-conseil de la mutuelle;
- de l'employeur après une période ininterrompue de minimum 4 mois d'incapacité de travail.

Dès l'introduction de la demande, le CP-MT² averti immédiatement les autres parties concernées, afin de ne pas avoir de demandes multiples.

2. Évaluation de réintégration par le conseiller en prévention-médecin du travail

Le CP-MT invite le travailleur concerné aussi vite que possible, pour l'examiner, se concerter avec lui et évaluer comment le travailleur envisage une éventuelle réintégration. L'objectif est d'examiner si le travailleur est définitivement inapte ou s'il pourra reprendre le travail convenu à terme avec éventuellement, une période temporaire de travail adapté. Le CP-MT complète le formulaire d'évaluation de réintégration avec sa décision formelle.

3. Concertation en vue de la réintégration

Pour favoriser la réintégration, il est important que le CP-MT se concertent avec toutes les parties impliquées :

- le médecin traitant du travailleur qui a délivré le certificat d'incapacité de travail avec qui le CP-MT du travail échangera les données médicales, pour autant que le travailleur ait donné son accord;

¹ Chapitre VI du livre 1er, titre 4 du code du bien-être au travail

² CP-MT : Conseiller en prévention-médecin du travail

- le médecin-conseil de la mutualité pour son avis sur la possibilité d'une reprise du travail ou sur l'importance de l'occupation ou l'opportunité de la réintégration, notamment en fonction du traitement médical du travailleur concerné;
- d'autres conseillers en prévention comme un ergonome, par exemple lors d'une incapacité de travail pour des problèmes de dos, ou un psychologue, par exemple suite à un burnout. Leurs avis seront importants lors de l'examen du poste de travail et son aménagement éventuel

Si la concertation aboutit à une possibilité de travail adapté ou d'un autre travail, l'employeur rédige un plan de réintégration dans un délai de 55 jours. Dans le cas contraire, l'employeur justifie endéans les 12 mois pourquoi un plan de réintégration ne sera pas établi. *Cela peut par exemple être le cas lorsqu'il s'agit d'une petite structure, qui n'a pas la possibilité de proposer un travail adapté ou un autre travail, ou qui a des bureaux à l'étage accessible uniquement par des escaliers alors que le travailleur ne peut plus en monter.*

4. Plan de réintégration par l'employeur

Dès la réception de la décision du CP-MT dans laquelle un travail adapté ou un autre travail sont proposés, l'employeur peut établir un plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le CP-MT, ainsi que d'autres personnes utiles comme le responsable RH ou le responsable des formations.

Ce plan reprend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- les adaptations raisonnables du poste de travail;
- une description du travail adapté en matière de volume, d'horaire, de progressivité;
- une description du contenu de l'autre travail, ainsi que le volume, l'horaire, etc. et le fait qu'il sera définitif ou temporaire;
- La nature des formations qui seraient proposées en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour effectuer le travail adapté ou un autre travail;
- la durée de validité du plan.

5. Exécution et suivi du plan de réintégration

Tout d'abord, le travailleur peut refuser le plan de réintégration. S'il est temporairement inapte, il restera en incapacité de travail jusqu'à ce qu'il soit à nouveau apte à reprendre le travail convenu, ou jusqu'à ce que le CP-MT fasse une nouvelle évaluation de réintégration. S'il est définitivement inapte pour le travail convenu et qu'il refuse le travail adapté ou l'autre travail qui lui est proposé, le trajet de réintégration est définitivement terminé. Dans ce cas, l'employeur peut décider de mettre fin au contrat pour force majeure médicale. Le travailleur ne bénéficiera pas d'indemnité de rupture de contrat ni de période de préavis.

Si le travailleur a accepté le plan proposé, il pourra être exécuté et devra être suivi par le CP-MT tout au long de sa durée.

Au cours de l'exécution du plan, un travailleur dont l'état de santé se serait amélioré ou dégradé peut demander une consultation spontanée auprès du CP-MT s'il estime que les mesures contenues dans le plan de réintégration ne sont plus adaptées.

Pour une réintégration réussie

Une bonne communication à toutes les étapes est primordiale. Tout d'abord pendant la période de maladie pour garder le contact et optimiser les chances de retour. Ensuite lors des différentes étapes du trajet de réintégration, et certainement lors de la reprise effective du travail. Prenez le temps d'accueillir correctement le travailleur.

La réintégration c'est aussi l'affaire des collègues, en les préparant au retour de la personne et en organisant de manière pratique les éventuels changements dans l'organisation. Leur soutien est ici primordial.

Afin de mettre toutes les chances de son côté l'association doit se pencher une fois par an sur sa politique de réintégration lors d'une réunion du CPPT ou avec toute l'équipe (en l'absence de Comité pour la prévention et la protection au travail).