

---

## **LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN MALADIE DE LONGUE DURÉE**

*Depuis janvier 2017, de nouvelles dispositions légales sont en vigueur pour aider les malades de longue durée (de 2 mois ou plus) à reprendre le travail.*

*La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) a mis au point un site internet ([www.remettreenselle.be](http://www.remettreenselle.be)) et a édité une brochure ([Remettre en selle \(PDF\)](#)) dans le cadre de sa campagne « Remettre en selle », afin d'expliquer, de manière accessible, la réglementation relative à la réintégration après une maladie de longue durée.*

*Pour rappel, ce trajet de réintégration ne s'applique pas aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.*

### **1) Malade de longue durée sous contrat de travail**

Au cours d'une première période, le travailleur malade perçoit un salaire garanti versé par l'employeur. Pour bénéficier d'une indemnité de maladie après cette première période, le travailleur doit faire une déclaration de maladie auprès de la mutualité. C'est en effet celle-ci qui paye l'indemnité de maladie une fois que la période de salaire garanti est échu. Les premières étapes de la réintégration sont mises en place dans les 2 mois qui suivent la déclaration de la maladie à la mutualité.

#### **1ère étape : évaluation par le médecin-conseil de la mutualité**

Le médecin-conseil évalue si le travailleur est apte ou non à reprendre le travail et s'il a droit ou non aux indemnités de maladie. Dans un premier temps, cette évaluation est réalisée sur la base du dossier médical et à terme, également à l'aide d'un questionnaire. Le médecin-conseil peut aussi le convoquer à un entretien ou à un examen médical.

Sur la base de cette évaluation, le malade est classé dans un des groupes suivants :

- A. Il est en mesure de reprendre son travail initial après moins de 6 mois de maladie ;
- B. Le travail est impossible pour des raisons médicales ;
- C. La reprise du travail n'est pas à l'ordre du jour pour le moment : priorité au diagnostic et au traitement ;
- D. La reprise du travail semble possible, moyennant un travail adapté ou un autre travail (temporairement ou définitivement).

Le dossier des personnes reprises dans les groupes A ou C est réexaminé à intervalles réguliers. Les malades qui relèvent du groupe D sont orientés vers le médecin du travail. Il n'y a pas de procédure de réintégration pour le groupe B.

#### **2ème étape : visite chez le médecin du travail de l'entreprise**

Les malades sont ensuite dirigés vers le médecin du travail. Ils peuvent également s'adresser à lui de leur propre initiative en lui demandant de concevoir un projet de réintégration. Dans ce cas, le médecin-conseil ne doit pas évaluer leur dossier. L'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser un parcours de réintégration. Il peut demander au médecin du travail de convoquer un malade en vue d'une procédure de réintégration. Cette démarche n'est, toutefois, envisageable qu'après 4 mois d'incapacité de travail. Le médecin du travail essaie alors de définir les possibilités de réintégration.

Cinq options s'offrent à lui :

1. À terme, le malade peut reprendre le travail convenu mais, dans l'intervalle, il peut exercer un travail adapté ou une autre activité. Le médecin décrira les adaptations à apporter à son poste -> **3ème étape**
2. À terme, le malade peut reprendre le travail convenu mais, dans l'intervalle, il ne peut pas exercer un travail adapté ou une autre activité.
3. Le malade est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais il est en mesure d'exercer un travail adapté ou une autre activité au sein de l'entreprise. Le médecin décrira les adaptations à apporter à son poste -> **3ème étape**
4. Le malade est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais également tout autre travail adapté ou une autre activité au sein de l'entreprise. Dans ce cas, le travailleur peut contester cette décision auprès du médecin de l'inspection médicale du travail dans un délai de 7 jours ouvrables.
5. Le malade n'est pas en mesure de suivre un parcours de réintégration pour raisons médicales (par exemple, parce qu'il est encore en période de revalidation). Le médecin du travail remet une copie de sa décision (l'évaluation de la réintégration) au malade et à l'employeur. S'il ne propose aucun travail adapté, il en informe aussi le médecin-conseil de la mutualité.

### **3ème étape : le plan de réintégration**

Sur base de la proposition du médecin du travail, l'employeur doit ensuite prendre une décision concernant le plan de réintégration dans les 55 jours ouvrables qui suivent.

Ce type de plan détaille les adaptations à apporter au poste de travail (nature du travail, volume, horaire, etc.), la formation nécessaire qui devra éventuellement être suivie et la durée du plan.

La jurisprudence européenne récente stipule que l'employeur est tenu de prévoir des aménagements raisonnables pour les travailleurs malades ou handicapés afin de maintenir malgré tout ces personnes au travail. Ces adaptations raisonnables portent par exemple sur le rythme de travail, la répartition des tâches dans l'entreprise, les locaux, l'équipement, l'organisation de formations ou la fourniture de moyens d'intégration.

Le travailleur dispose de 5 jours ouvrables pour accepter ce plan et le signer pour accord. Il peut également le refuser. Dans ce cas, il doit motiver son refus par écrit. Ce motif est transmis au médecin du travail qui le communique à son tour au médecin-conseil de la mutualité.

Attention, si un malade refuse un travail adapté sans raison valable et si, auparavant, il a déjà été jugé définitivement inapte à exercer sa profession initiale, l'employeur peut le licencier pour **force majeure médicale** sans indemnité de préavis. **Veillez à toujours consulter votre gestionnaire du secrétariat social avant de prendre une telle décision.**

Il se peut également qu'un employeur refuse d'établir un plan de réintégration parce qu'il estime que c'est techniquement ou objectivement impossible ou que ce n'est pas raisonnable. Sa décision doit alors être motivée dans un rapport détaillé.

La procédure de réintégration prend donc fin soit par la mise en œuvre du plan de réintégration, soit par le refus de l'employeur ou du travailleur.

## **2) Malade de longue durée sans contrat de travail**

Les demandeurs d'emploi en maladie de longue durée ont aussi, tout comme les travailleurs, la possibilité d'être réintégré sur le marché de l'emploi. Voici les démarches qui peuvent être mises en place après les 3 premiers mois d'incapacité de travail.

### **1<sup>ère</sup> étape : l'évaluation par le médecin-conseil de la mutualité**

Il tentera de déterminer si le demandeur d'emploi peut reprendre le travail. Généralement, cette évaluation est effectuée via un questionnaire mais le médecin-conseil pourrait également imposer un entretien ou un examen médical.

Suite à cela, le médecin-conseil placera la personne concernée dans une des catégories suivantes :

- A. La personne peut exercer une profession sur le marché de l'emploi dans les 6 mois -> **2<sup>ème</sup> étape**
- B. Le travail est impossible pour raisons médicales
- C. La reprise du travail n'est pas à l'ordre du jour : priorité au diagnostic et au traitement
- D. La reprise du travail est possible, moyennant un recyclage ou une formation professionnelle -> **2<sup>ème</sup> étape**

### **2<sup>ème</sup> étape : le plan de réintégration**

Un examen médico-social est obligatoire pour analyser la situation du demandeur d'emploi et ses possibilités de retrouver un travail.

Dans les 4 à 8 semaines qui suivent cet examen, un plan de réintégration sera établi, éventuellement en collaboration avec d'autres institutions. Si la personne adopte ce plan, elle sera à nouveau évaluée après 3 mois.

Pour le projet « ProForCES »,  
*Vanessa BENVISSUTO,*  
CAIPS,  
*Mai 2017.*