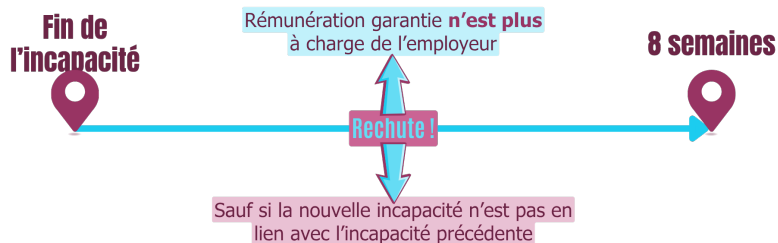


LA RECHUTE

Lorsqu'un travailleur reprend normalement son emploi, puis retombe en incapacité en raison de la même maladie ou du même accident, il s'agit d'une rechute. Cette rechute a un impact sur le salaire garanti dû par l'employeur.



CONTRÔLE MÉDICAL

La seule situation qui peut justifier le non-versement du salaire garanti est un doute sur la véracité de l'incapacité. Dans ce cas, l'employeur peut faire appel à un médecin contrôle, habilité à se rendre au domicile du travailleur ou à le convoquer à son cabinet. Le travailleur ne peut pas refuser cet examen. Si le médecin-contrôleur conclut que l'incapacité n'est pas justifiée, l'employeur peut alors suspendre le paiement du salaire garanti.

CERTIFICAT MÉDICAL

Le travailleur est obligé d'informer l'employeur de son incapacité de travail, mais n'est pas légalement obligé de présenter son certificat médical. Cette obligation peut cependant être inscrite dans le règlement de travail de l'entreprise, ou dans une convention collective de travail (CCT) conclue au sein de l'entreprise.



Possibilité d'inscrire dans une **CCT** ou le **règlement de travail** l'obligation de remettre un **certificat médical** dès le premier jour d'absence



Dispense de certificat médical pour un jour, deux fois par an



Au cours des premières semaines

ENCOURAGER LA RÉINTÉGRATION

Il est important de permettre au travailleur de réintégrer rapidement l'entreprise, afin d'éviter qu'un fossé ne se crée entre lui et son environnement professionnel. Plus vite le travailleur reprend un poste alternatif ou adapté au sein de l'entreprise, plus on réduit le risque qu'une reprise devienne impossible.

Pour initier cette réintégration en cas d'incapacité, l'employeur dispose de trois alternatives :

1. le trajet informel, qui reprend la visite de pré-reprise ;
2. le travailleur prend contact avec l'employeur de manière informelle ;
3. le trajet formel, qui correspond au parcours de réintégration classique, plus contraignant.

Bon à savoir : ces dernières années, les trajets informels se sont multipliés, et les études montrent qu'ils donnent souvent de meilleurs résultats en termes de réintégration.



MÉDECINE DU TRAVAIL : LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

L'employeur est obligé d'informer régulièrement les travailleurs de la possibilité de demander cette visite. Celle-ci n'est cependant pas obligatoire.

Une visite de pré-reprise est une consultation chez le médecin du travail pendant l'arrêt maladie du travailleur. La visite peut être organisée dès le premier jour de l'incapacité, et le médecin, dès réception de la demande, doit convoquer le travailleur dès que possible.

Son objectif est d'évaluer l'état de santé du travailleur, de prendre en compte les résultats d'examens et, sur cette base, de proposer à l'employeur des mesures pour un travail adapté ou un aménagement de poste, afin de faciliter le retour du travailleur.

La demande peut émaner soit du travailleur, soit de l'employeur. Lorsque la demande vient de l'employeur, le travailleur a le droit de refuser l'invitation.

Le médecin du travail peut se concerter avec d'autres médecins ou avec les

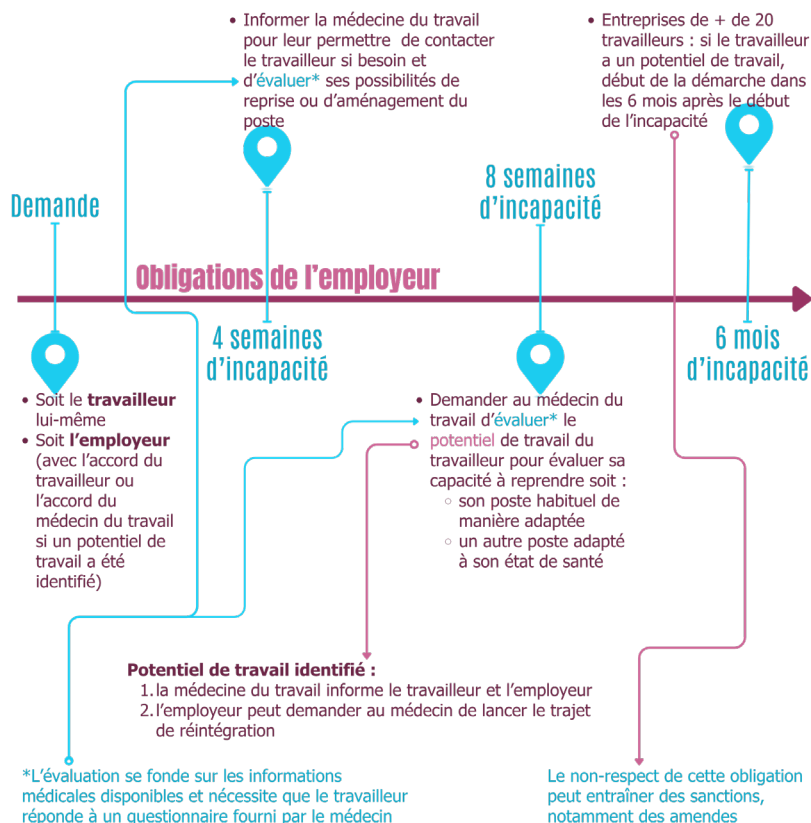
conseillers en prévention pour déterminer les mesures les plus adaptées au retour du travailleur.

Les frais de déplacement liés à la visite sont à la charge de l'employeur.

LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Étape 1. Introduction d'une demande

Le trajet de réintégration offre au travailleur en incapacité la possibilité d'adapter son poste pour qu'il soit compatible avec son état de santé.



Étape 2. Évaluation : quelles possibilités pour un retour au travail ?

Une fois que l'employeur a demandé au médecin d'entamer un trajet de réintégration, un courrier recommandé doit être envoyé au travailleur. L'employeur a également l'obligation de s'assurer que le médecin dispose de toutes les informations nécessaires pour pouvoir contacter le travailleur.

Au plus tard 49 jours (7 semaines) après la demande du démarrage du trajet de réintégration et à l'issue de son évaluation, le médecin du travail communique sa décision en complétant le formulaire d'évaluation de réintégration.

Au cours de cette évaluation, le conseiller en prévention-médecin du travail examine si :

- le travailleur pourra, à terme, exercer le travail convenu ;
- une reprise du travail peut être envisagée en fonction de l'état de santé du travailleur ;
- une adaptation de poste est nécessaire.

A l'issue des examens et de l'évaluation, 3 cas de figures sont possibles :

DÉCISION A : le travailleur pourra, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation de poste. Le conseiller en prévention-médecin du travail indique également les conditions auxquelles le travail adapté temporaire doit répondre, sur base de l'état de santé du travailleur.

DÉCISION B : le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail, dans certaines conditions liées à son état de santé.

DÉCISION C : pour des raisons médicales, il n'est (pour le moment) pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration. Soit parce que :

- le travailleur doit encore avoir recours à un traitement avant de reprendre le travail ;
- l'état de santé du travailleur n'est pas encore assez clair que pour déterminer s'il est inapte temporairement ou définitivement.

Dans cette décision C, il peut également être indiqué que le trajet de réintégration est terminé et qu'il peut être relancé au plus tôt 3 mois après cette décision.

Étape 3. Préparation d'un plan de réintégration

Suite à la décision du médecin du travail, l'employeur devra établir un plan de réintégration conformément à plusieurs critères :

- il devra correspondre à l'état de santé du travailleur ;
- il doit être établi en concertation avec le travailleur, le médecin du travail et d'autres personnes pouvant être nécessaires à l'élaboration de ce plan.

Ce plan doit être remis au travailleur pour acceptation ou refus, dans un délai de 63 jours (9 semaines) maximum à compter du lendemain de la réception de son évaluation de réintégration, s'il s'agit d'une décision A et dans un délai de 6 mois maximum dans le cadre d'une décision B.

Si le travailleur refuse le plan établi, il doit justifier la raison de son refus.

L'employeur peut, après concertation et examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'un autre travail, ne pas établir de plan de réintégration. Dans ce cadre, il doit expliquer dans un rapport motivé, pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible et démontrer que les possibilités d'adaptation ont été sérieusement considérées.

Retour au travail

LE JOUR DE RETOUR

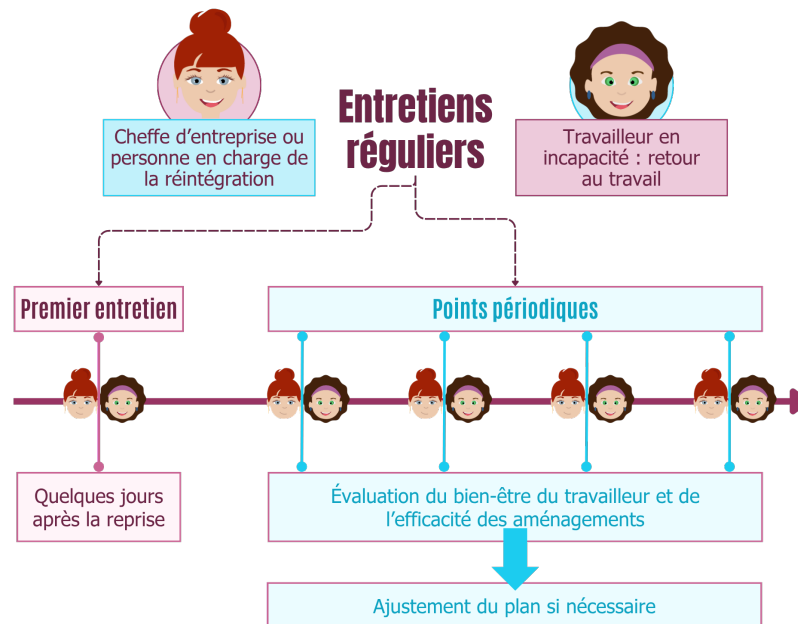
Le retour du travailleur est un moment clé. Le collaborateur doit se sentir accueilli et soutenu. Il doit être informé des éventuels changements survenus durant son absence. L'employeur est tenu de respecter le secret médical et le devoir de discrétion. Le responsable hiérarchique doit prévoir un temps d'adaptation et d'écoute.

ASSURER LE SUIVI

La personne en charge de la réintégration, sous la supervision de la hiérarchie, doit organiser un suivi régulier.

Ces moments d'échange montrent le soutien de l'entreprise.

Idéalement, l'employeur documentera chaque étape afin de conserver une trace écrite du processus et des décisions prises.



LES MANAGERS D'ÉQUIPE

La loi n'impose pas formellement la tenue d'un entretien de retour par le responsable d'équipe. Toutefois, cette pratique est souvent recommandée par les services de prévention.

Il est essentiel de rappeler au responsable hiérarchique l'importance de transmettre les informations pertinentes à l'équipe et de s'assurer de la manière dont cette communication sera effectuée. Les ressources humaines doivent également veiller à ce que le manager dispose des compétences communicationnelles nécessaires. Une communication positive, respectueuse du parcours du travailleur et de la confidentialité des aspects médicaux, est un facteur clé de réussite des réintégrations.

Il est donc recommandé d'organiser une réunion préparatoire entre la personne en charge du suivi de la réintégration et le travailleur concerné. Cette rencontre permet au travailleur de définir ce qu'il souhaite partager avec l'équipe et la façon dont il souhaite le faire.

Le médecin-conseil (de la mutuelle)

Il est responsable de la gestion des indemnités liées à l'incapacité de travail et peut demander des informations au médecin traitant ou au médecin contrôle pour déterminer le droit aux paiements et la durée des indemnités.

Il est le seul habilité à valider les demandes de temps partiel médical, et, lorsqu'il valide un temps partiel médical, il peut :

- soit imposer des modalités précises, comme un travail inférieur à un temps plein avec un horaire déterminé, éventuellement adapté à certaines contraintes médicales (par exemple, en fonction des soins nécessaires au travailleur). Dans ce cas, l'employeur peut :
 - ▶ accepter et respecter ces modalités,
 - ▶ ou les refuser en motivant sérieusement son refus.
- soit ne pas imposer des modalités précises, et les conditions pratiques seront alors définies en concertation entre le travailleur et l'employeur.

Le médecin-contrôle

Il est mandaté par l'employeur et a pour mission de vérifier la réalité et la durée d'une incapacité de travail du travailleur.

L'employeur fait généralement appel à lui pour des absences de courte durée, étant responsable du salaire garanti.

Même si le médecin contrôle est rémunéré par l'employeur, celui-ci est un médecin indépendant de l'employeur et du travailleur. Il doit agir en toute objectivité.

Le médecin du travail

Il évalue l'adaptation du poste et veille au bien-être et à la sécurité du travailleur. Il détermine quelles mesures sont nécessaires pour garantir la santé du travailleur, conseille sur le retour au travail, le travail à temps partiel ou les aménagements du poste, afin que le travailleur puisse reprendre ses activités en toute sécurité. Sa position est neutre.

Un certificat délivré par le médecin traitant indiquant un passage à temps partiel médical ou au télétravail n'a pas de valeur contraignante pour l'employeur. La décision sur le temps partiel médical relève de la mutuelle,

qui évaluera la demande faite par le travailleur et son médecin. Quant à l'aménagement du poste de travail, il dépend du médecin du travail, qui pourra déterminer les mesures adaptées pour le bien-être du travailleur (par exemple : siège ergonomique, ballon, etc.), mais pas nécessairement le télétravail.

8. CINQ QUESTIONS COURANTES SUR L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL RENCONTRÉES PAR LÉGAL PME

Que faire si un travailleur tombe malade et ne peut pas travailler ?

Le travailleur doit immédiatement prévenir l'employeur et fournir un certificat médical. L'employeur doit respecter la confidentialité et ne peut pas demander des détails sur la maladie, uniquement la durée probable d'absence et le type d'incapacité (partielle ou totale).

L'employeur peut-il refuser une absence pour maladie ?

Non, un employeur ne peut pas refuser une absence justifiée par un certificat médical. En revanche, il peut demander un contrôle médical officiel pour vérifier la validité de l'incapacité.

Un certificat rétroactif est-il valide ?

Oui, les certificats ant-datés de quelques jours sont acceptés à condition que le médecin puisse justifier que l'incapacité existait déjà avant la consultation, sur la base de ses observations médicales et des informations fournies par le patient.

Peut-on informer les collègues de l'absence d'un travailleur ?

L'employeur doit respecter la confidentialité de la maladie. Il peut simplement communiquer que le travailleur est absent sans divulguer la nature de la maladie.

Le travailleur peut-il imposer ses conditions pour un temps partiel médical ?

Non, la demande doit d'abord être validée par la mutuelle, puis par l'employeur. L'employeur a toujours le droit de refuser, à condition de justifier son refus. Les modalités précises peuvent être imposées par la mutuelle ou définies en accord entre l'employeur et le travailleur, mais ce dernier ne peut pas les décider seul.