

Guide « réintégration » pour les médecins traitants

Version d' avril 2018



WEERWERK

Weerwerk est un collectif de médecins, chercheurs, syndicalistes et activistes ayant pour but de réfléchir et d'agir avec vous sur la question de la santé au travail

E-mail : weerwerkers@gmail.com

Facebook : www.facebook.com/weerwerkers/

Site Internet : weerwerk.wordpress.com

Table des matières

SCÉNARIO 1 : Le patient désire lui-même reprendre le travail (éventuellement un travail adapté).....	3
SCÉNARIO 2 : Le patient est convoqué par l'EMPLOYEUR en vue d'une réintégration	4
SCÉNARIO 3 : La MUTUALITÉ décide que le médecin du travail doit examiner la possibilité d'une réintégration.....	5
SCÉNARIO 4 : Le patient souhaite tout de même donner suite à la convocation du médecin du travail en vue d'un « trajet de réintégration »	5
SCÉNARIO 5 : L'employeur ne veut pas proposer de travail adapté	6
SCÉNARIO 6 : Vous suspectez une déclaration abusive d'« incapacité définitive » et/ou un licenciement abusif du travailleur pour force majeure médicale	7
SCÉNARIO 7 : Le service du personnel invite le travailleur à demander à son médecin traitant de déclarer qu'il est « définitivement inapte »	9
SCÉNARIO 8 : Le travailleur veut lui-même être licencié pour force majeure médicale	9

SCÉNARIO 1 : Le patient désire lui-même reprendre le travail (éventuellement un travail adapté)

CONTEXTE : Principal point à cet égard : si l'employeur est bienveillant, un travailleur peut reprendre le travail et se voir proposer un travail adapté SANS devoir suivre la procédure de réintégration formelle. Il n'y a aucune objection légale en la matière.

ATTENTION : En raison du risque de licenciement pour force majeure médicale, nous conseillons aux patients qui souhaitent reprendre le travail, dans un premier temps, de ne PAS entamer de procédure de réintégration formelle.

QUE PEUT-ON FAIRE ALORS ?

- Essayez d'abord, **de manière informelle**, d'examiner les possibilités de reprise du travail. Le patient a-t-il le sentiment qu'un travail adapté peut lui être proposé chez cet employeur ? En tant que médecin traitant, il est préférable que vous preniez d'abord **contact par téléphone avec le médecin du travail**, afin de sonder les possibilités.
- Proposez au patient de **se renseigner auprès d'un délégué syndical**. En effet, ils sont souvent en mesure d'évaluer les possibilités. De plus, ils connaissent la politique de réintégration spécifique à leur entreprise, dans laquelle les possibilités de travail adapté sont décrites. Conseillez au travailleur de demander cette politique de réintégration. Cela pourra vous aider, en tant que médecin traitant, à formuler des propositions de travail adapté.
- Il arrive que la délégation des travailleurs du CPPT ait spécifiquement désigné une personne pour accompagner les travailleurs désireux de reprendre le travail. Le travailleur a toujours le droit de se faire assister par un délégué syndical membre du CPPT, y compris lors des consultations chez le médecin du travail.
- Conseillez au travailleur de demander un **rendez-vous chez le médecin du travail** à l'aide du [courrier type 1](#). Il est important que le travailleur demande une « visite de pré-reprise du travail » et pas une consultation dans le cadre d'une réintégration. Une personne sollicitant un rendez-vous doit l'obtenir dans les 10 jours. Cette méthode a l'avantage de permettre au travailleur de sonder, auprès du médecin du travail, les possibilités de reprise du travail, les adaptations requises au poste de travail, etc. Si le travailleur en fait la demande, l'employeur n'est pas informé de cette visite. (À mentionner dans le courrier de demande de rendez-vous). Ceci diffère donc de la procédure standard, au cours de laquelle l'employeur est informé. La consultation du médecin du travail est entièrement gratuite pour le travailleur. Sur accord du travailleur, le médecin du travail prend contact avec le médecin traitant ou le médecin-conseil de la mutualité. Le courrier de demande d'une telle consultation doit être adressé au médecin du travail concerné, via l'adresse du service de prévention externe ou interne. Vous trouverez les adresses des services externes de prévention ici : <http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=5040>

QUE DOIS-JE METTRE SUR PAPIER EN TANT QUE MÉDECIN TRAITANT ?

- Essayez dans un premier temps d'avoir un **contact téléphonique avec le médecin du travail** afin d'examiner les possibilités avant de mettre quoi que ce soit sur papier.
- Remettez au patient un courrier à l'attention du médecin du travail, avec la formulation la plus prudente possible (voir le [scénario 4](#))
- **En tout état de cause, ne remettez jamais de certificats directement à l'employeur ou au service du personnel !**

SCÉNARIO 2 : Le patient est convoqué par l'EMPLOYEUR en vue d'une réintégration

CONTEXTE : Après 4 mois d'incapacité de travail, l'employeur peut demander au médecin du travail de convoquer un malade en vue d'une « procédure de réintégration ». Si l'employeur (service du personnel ou dirigeant) parvient à convaincre le travailleur de démarrer « lui-même » une procédure de réintégration, cela peut même se faire plus tôt (voir le [scénario 7](#)).

ATTENTION : Si vous soupçonnez l'employeur d'entreprendre cette démarche uniquement pour déclarer un malade définitivement inapte et le licencier pour force majeure médicale, il y a la possibilité de ne pas donner suite à la convocation du médecin du travail. Si le travailleur est définitivement inapte pour son ancienne profession et n'a pas de perspective d'un travail différent ou adapté chez cet employeur, le travailleur n'a aucun intérêt à répondre positivement à cette convocation. En effet, cela ne pourrait conduire qu'à un licenciement pour force majeure médicale.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

- Important à savoir : **un travailleur malade n'est pas obligé de donner suite à la convocation du médecin du travail**. Ces convocations sont généralement rédigées dans un style menaçant, évoquant par exemple la perte des allocations de maladie ou un licenciement immédiat si aucune suite n'y est donnée : c'est faux ! Le fait de ne pas donner suite à la convocation n'est PAS sanctionné par la loi réintégration (pour le moment). En outre, il se peut qu'une personne ne puisse pas répondre à la convocation du médecin du travail pour des raisons médicales, parce qu'elle ne peut pas se déplacer. Il est **théoriquement** possible que le refus **systématique** du travailleur de collaborer à l'examen (lorsqu'il refuse sans raison valable de se rendre à l'examen médical) offre une base suffisante pour justifier des sanctions, mais il n'y a aucun cas pareil jusqu'à présent.
- Nous conseillons aux médecins traitants de fournir à l'employé un certificat attestant qu'il ne peut pas accepter l'invitation pour des raisons médicales (voir le [courrier type 2](#)). C'est l'option la plus sûre pour l'employé qui n'accepte pas « l'invitation ».
- Si l'employé n'a pas de certificat indiquant qu'il ne peut pas accepter l'invitation pour des raisons médicales, il y a deux options:
 - ou l'employé accepte l'invitation (voir le scénario 4). Dans ce cas, l'assistance d'un représentant syndical est absolument recommandée (ou l'assistance du secrétaire syndical ou d'un membre du service juridique),
 - ou l'employé ne répond pas à l'invitation
- Si le travailleur ne se présente pas chez le médecin du travail, la procédure de réintégration ne peut pas démarrer. Le médecin du travail ne peut pas prendre contact avec le médecin traitant pour échanger des informations médicales sans l'autorisation du travailleur. Le travailleur n'est pas obligé de fournir au médecin du travail des informations relatives à son diagnostic médical. Le médecin traitant ne peut pas non plus fournir ces informations de sa propre initiative sans l'accord du patient.
- Le médecin du travail ne dispose donc pas des informations médicales selon lesquelles le travailleur est définitivement inapte et ne peut donc pas clôturer la procédure de réintégration. La condition indispensable pour pouvoir invoquer une force majeure médicale n'est dès lors pas remplie.
- Le travailleur peut envoyer le [courrier type 2](#) au médecin du travail qui l'a convoqué, à l'adresse du service externe de prévention concerné ou du service interne de prévention avec la mention « CONFIDENTIEL » sur l'enveloppe. Le travailleur malade peut éventuellement montrer sa bonne volonté et déclarer qu'il prendra contact lui-même pour une « visite de pré-reprise du travail ».
- Conseillez éventuellement au travailleur de prendre contact avec le centre de services du syndicat pour obtenir un avis
- En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ne peut pas démarrer une procédure de réintégration.

SCÉNARIO 3 : La MUTUALITÉ décide que le médecin du travail doit examiner la possibilité d'une réintégration.

CONTEXTE : Au plus tard 2 mois après la déclaration d'incapacité de travail, le médecin-conseil de la mutualité examine si on démarre un trajet de réintégration. Dans ce cas, le travailleur est renvoyé vers le médecin du travail.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

- Étant donné que c'est le médecin du travail qui vous convoque en définitive : idem que dans le scénario 2.
- Le médecin-conseil de la mutualité décide de votre droit à des allocations de maladie sur la base de votre dossier médical et de votre état de santé, que vous soyez ou non en incapacité de travail. Le fait que vous travailliez déjà ou non avec un médecin du travail, que vous lui ayez fourni ou non certains documents, que vous ayez répondu présent ou non à une convocation demandée par votre employeur n'a aucune importance.

SCÉNARIO 4 : Le patient souhaite tout de même donner suite à la convocation du médecin du travail en vue d'un « trajet de réintégration »

CONTEXTE : Si le patient donne suite à la convocation du médecin du travail, cela marque le début formel d'un trajet de réintégration. Il ressort des chiffres des services externes de prévention et de protection au travail que plus de 70 % des trajets de réintégration entamés conduisent à un licenciement pour force majeure médicale.

QUE DOIS-JE METTRE SUR PAPIER EN TANT QUE MÉDECIN TRAITANT ?

Des travailleurs ne peuvent être licenciés pour force majeure médicale que 1) s'ils sont DÉFINITIVEMENT inaptes à exercer leur fonction actuelle et 2) si aucun travail adapté n'est disponible chez cet employeur. C'est pourquoi il est important que le médecin traitant 1) **déclare explicitement sur papier qu'il s'agit d'une incapacité TEMPORAIRE** à exercer la fonction actuelle et 2) **quel travail adapté** le travailleur peut effectuer en attendant. Si vous pensez que le patient ne peut pas encore effectuer un travail adapté, il est important de signaler que, **pour des raisons médicales, il n'est pas encore opportun** de démarrer un trajet de réintégration. Le médecin du travail peut alors reporter le démarrage d'un trajet de réintégration.

1) Temporaire ou Définitif : d'un point de vue médical, la plupart des travailleurs malades de longue durée sont « temporairement » inaptes à exercer leur fonction actuelle et sont encore en plein processus de guérison au moment de la convocation pour un trajet de réintégration. Le burnout est par exemple une maladie limitée dans le temps, pour laquelle seule une « incapacité temporaire » est justifiable. **Un travailleur « temporairement » inapte ne peut jamais être licencié pour force majeure médicale ! (voir le courrier type 3)**

S'il s'agit tout de même d'une incapacité définitive claire et si vous souhaitez mettre cela sur papier, il est important d'évoquer le risque d'un licenciement. Une stratégie à adopter afin de protéger davantage le travailleur consiste à faire reconnaître sa maladie comme un « handicap professionnel » par le VDAB [<http://www.vdab.be/arbeidshandicap/>]. La législation anti-discrimination dispose que les employeurs sont tenus de prévoir des « aménagements raisonnables » en faveur des personnes souffrant d'un handicap. Si l'employeur ne le fait pas et procède immédiatement à un licenciement pour force majeure médicale, cela peut être considéré comme une discrimination. En d'autres termes, un « handicap professionnel » reconnu peut encourager l'employeur à « faire plutôt de son mieux » pour chercher un travail adapté. De plus, l'employeur peut recevoir une indemnité financière s'il aménage un poste de travail pour des travailleurs souffrant d'un handicap

professionnel permanent. Le centre de services du syndicat peut prodiguer quelques conseils à ce propos.

2) Quel travail adapté puis-je proposer ?

Souvent, on annonce aux travailleurs qu'il n'existe « pas de travail adapté » au sein de leur entreprise. Il s'agit généralement d'un raccourci assez facile, car la notion de « travail adapté » peut justement être très large. Il est donc improbable qu'il n'y ait « pas la moindre possibilité » (surtout dans les entreprises relativement grandes). L'employeur doit prévoir des « aménagements raisonnables », mais la signification précise de ce terme n'est décrite nulle part.

Les aménagements au travail peuvent porter sur les aspects suivants :

- Adaptation des temps de travail
 - Travail à temps partiel : moins d'heures par jour ou moins de jours par semaine (**reprise progressive du travail**)
 - Adaptation de la durée et du nombre de pauses
 - Répartir le même nombre d'heures sur d'autres jours, d'autres moments dans la journée
- Adaptation des tâches et de l'organisation du travail
 - Moins de tâches, nouvelles tâches, plus ou peut-être moins d'échanges de tâches
 - Rythme de travail moins élevé
 - Adaptation de la composition de l'équipe
 - Possibilité de faire du télétravail ou de travailler à domicile (par ex. pour les collaborateurs administratifs)
- Adaptation du poste de travail aux besoins individuels du travailleur
 - Aménagement différent du lieu de travail
 - Adaptation du bureau, de la chaise de bureau, des appareils, chariot de soins,...
 - Prévoir des accessoires
- Accompagnement et guidage
 - Concertations régulières avec un coach/supérieur hiérarchique
 - Aide de la part des collègues

Il est important que le médecin du travail connaisse le poste de travail et les conditions de travail du travailleur. Une visite sur place et un examen du poste de travail sont donc nécessaires. Si le travailleur doute que cela ait été fait, il est important qu'il prenne contact avec un représentant des travailleurs pour étudier la question.

3) Lorsque vous estimez, en tant que médecin traitant, qu'un travail adapté n'est pas encore possible, signalez dans votre courrier au médecin du travail **qu'il n'est pas encore opportun, pour des raisons médicales, de démarrer un trajet de réintégration.**

SCÉNARIO 5 : L'employeur ne veut pas proposer de travail adapté

CONTEXTE : Selon la nouvelle loi sur la réintégration, l'employeur doit motiver son incapacité à proposer un travail adapté. Toutefois, aucune sanction n'est (encore) prévue pour le moment pour les employeurs qui ne collaborent pas à la réintégration de travailleurs.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

* Le médecin du travail est un allier potentiel. Essayez de prendre contact avec lui/elle pour discuter des possibilités. Il est important que le médecin du travail connaisse le poste de travail et les conditions de travail du travailleur. Une visite sur place et un examen du poste de travail sont donc nécessaires. Les médecins du travail sont souvent mis sous pression ou ne disposent pas du temps

nécessaire pour le faire. Essayez de faire en sorte que cette visite ait lieu, car le travailleur y a droit avant que l'on décrète qu'il n'existe « pas de travail adapté ».

* Si cela ne fonctionne pas, il est préférable pour le travailleur de prendre contact avec un représentant syndical pour étudier la question. Celui-ci pourra en discuter avec le médecin du travail, au CPPT ou avec le secrétaire syndical (voir aussi le scénario 6).

SCÉNARIO 6 : Vous suspectez une déclaration abusive d'« incapacité définitive » et/ou un licenciement abusif du travailleur pour force majeure médicale

CONTEXTE :

Un licenciement pour force majeure médicale se déroule en 2 étapes :

Étape 1) Le médecin du travail constate qu'un travailleur est définitivement inapte à exécuter le travail convenu. Il doit alors d'une part déclarer ce que le travailleur peut encore faire et d'autre part examiner le poste de travail du travailleur (s'il ne l'a pas encore fait) afin de voir quelles sont les possibilités d'aménagements. En concertation par exemple avec un ergonome ou un psychologue, le médecin du travail soumet alors une proposition de travail adapté à l'employeur.

Étape 2) L'employeur regarde s'il peut/veut proposer le travail adapté sur la base de la proposition du médecin du travail. S'il ne veut/peut pas proposer de travail adapté, il procède à un licenciement pour force majeure médicale. Un licenciement pour force majeure médicale signifie que le travailleur est licencié du jour au lendemain, sans indemnité de préavis.

ATTENTION : L'étape 1 (décision du médecin du travail) et l'étape 2 (décision de l'employeur) sont en principe indépendantes l'une de l'autre. Toutefois, le médecin du travail peut déjà déclarer lors de l'étape 1 que le travailleur n'est pas en mesure d'exécuter son travail actuel, **ni un travail adapté ou autre**, chez cet employeur. Dans la plupart des cas, cette façon de travailler n'est pas justifiable ! La décision concernant la disponibilité d'un travail adapté ne revient pas au médecin du travail, mais à l'employeur.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

- Conseillez au travailleur d'en discuter avec ses collègues, avec le délégué syndical et/ou avec le centre de services du syndicat.
- Vérifiez si les conditions pour une « incapacité définitive » ont bien été respectées. Des travailleurs ne peuvent être licenciés pour force majeure médicale que 1) s'ils sont **DÉFINITIVEMENT** inaptes à exécuter leur fonction actuelle et 2) si **aucun travail adapté n'est disponible** chez cet employeur (dans toute l'entreprise). D'un point de vue médical, la plupart des travailleurs malades de longue durée sont « temporairement » inaptes à exercer leur fonction actuelle et sont encore en plein processus de guérison au moment de la convocation pour un trajet de réintégration. Le burnout est par exemple une maladie limitée dans le temps, pour laquelle seule une « incapacité temporaire » est justifiable. **Un travailleur « temporairement » inapte ne peut jamais être licencié pour force majeure médicale !** (Il ressort toutefois des chiffres des services externes que 4 licenciements sur 10 pour force majeure médicale sont dus à des « troubles mentaux ». Il doit donc être question, comme pour l'accident du travail, d'une « consolidation » (si la maladie/l'affection/l'état est de nature à évoluer, il n'est pas encore possible de se prononcer sur son caractère définitif).
- Le médecin du travail doit avoir formulé une proposition de travail adapté et doit s'être concerté avec le médecin traitant (à condition que le travailleur y ait consenti). Le travailleur a le droit de consulter les rapports, établis par le médecin du travail, de la concertation réalisée dans le cadre du travail adapté.
- Il est important que le médecin du travail connaisse le poste de travail et les conditions de travail du travailleur. Une visite sur place et un examen du poste de travail sont donc nécessaires. Les

médecins du travail sont souvent mis sous pression ou ne disposent pas du temps nécessaire pour le faire. Essayez de faire en sorte que cette visite ait lieu, car le travailleur y a droit avant que l'on décrète qu'il n'existe « pas de travail adapté ».

- L'employeur doit rédiger ses motifs s'il n'a pas élaboré de plan de réintégration pour le travailleur déclaré définitivement inapte par le médecin du travail. Il ne peut pas se contenter d'écrire qu'il n'existe « pas de travail adapté » dans l'entreprise. Conseillez au travailleur de demander cette motivation. En effet, cela peut s'avérer important si l'on souhaite aller en appel de cette décision de l'employeur.
- Après **l'étape 1**, le travailleur peut **faire appel auprès du Contrôle du Bien-être au Travail (inspection du travail) d'une décision d'« incapacité définitive » prise par le médecin du travail (gratuit)**
 - Cela doit être fait **dans les 7 jours ouvrables** après réception par le travailleur du formulaire annonçant cette décision. Le travailleur/syndicat doit pour cela adresser un courrier recommandé (voir le courrier type 4) au médecin-inspecteur régional du Contrôle du Bien-être au Travail (les adresses se trouvent au verso du formulaire de réintégration que le travailleur reçoit du médecin du travail). L'inspecteur compétent dépend du lieu de l'occupation et non du siège social ou du domicile.
 - Étant donné qu'un délai de 7 jours est très limité, nous conseillons, en cas de manque de temps, de fournir l'argumentation de l'appel ultérieurement.
 - Une déclaration du médecin traitant peut être jointe à ce courrier adressé au médecin-inspecteur. Ce n'est pas obligatoire, mais cela peut aider. Une telle déclaration peut également être transmise ultérieurement.
 - Le travailleur doit également signaler à l'employeur qu'il conteste la décision.
 - Le médecin-inspecteur convoque le médecin du travail et le médecin traitant en vue d'une concertation et leur demande d'apporter les documents pertinents relatifs à l'état de santé du travailleur. Les trois médecins prennent alors une décision à la majorité des voix. Si l'un des médecins concernés n'est pas présent lors de cette concertation ou si aucun accord n'est trouvé, le médecin-inspecteur prend lui-même la décision. Si la décision du médecin du travail n'est pas confirmée, celui-ci réexamine l'évaluation de réintégration et doit prendre une nouvelle décision.
- Si l'employeur (dans **l'étape 2**) procède au licenciement sur la base du certificat du médecin du travail, le travailleur peut encore interjeter appel devant le tribunal du travail. Pour ce faire, il est bien sûr préférable de se concerter avec le service juridique du syndicat et/ou Unia (tél. 0800/12 800 ; info@unia.be). Cet appel peut être interjeté sur la base de la loi anti-discrimination qui interdit toute discrimination basée sur un « handicap » et qui dispose que le refus de prévoir des « aménagements raisonnables » en faveur des personnes souffrant d'un handicap est discriminatoire. Presque chaque maladie de longue durée empêchant la personne d'exercer sa fonction peut être considérée comme un handicap professionnel. Lorsqu'il est question d'une discrimination basée sur un handicap ou un état de santé, le travailleur peut avoir droit à 6 mois de salaire (on trouve, dans la jurisprudence, plusieurs affaires connues dans lesquelles un employeur a été condamné pour avoir refusé de prévoir un travail adapté).

SCÉNARIO 7 : Le service du personnel invite le travailleur à demander à son médecin traitant de déclarer qu'il est « définitivement inapte »

CONTEXTE : Dans plusieurs entreprises, les travailleurs malades de longue durée sont priés par le service du personnel de demander à leur médecin traitant de déclarer qu'ils sont « définitivement inaptes » pour le travail convenu. Cette initiative a généralement pour but de licencier le travailleur pour force majeure médicale. Souvent, les travailleurs ne connaissent pas bien leurs droits en matière de réintégration et les conséquences d'un tel certificat.

ATTENTION :

- Pour un médecin généraliste, il est important de ne pas délivrer ce genre de certificat sans que le patient soit informé des conséquences possibles.
- **Ne remettez jamais un certificat directement à l'employeur ou au service du personnel !** Si l'employeur veut démarrer un trajet de réintégration, il doit passer par le médecin de travail. C'est ensuite le médecin du travail qui doit vous convoquer pour une procédure de réintégration et non l'employeur. Tous les certificats relatifs à des demandes de travail adapté ou à une incapacité de travail temporaire/définitive doivent être adressés au médecin du travail. L'employeur n'a pas le droit de consulter votre dossier médical. Il a uniquement le droit de connaître la déclaration du médecin du travail quant à l'incapacité ou non.

SCÉNARIO 8 : Le travailleur veut lui-même être licencié pour force majeure médicale

CONTEXTE : Dans certains cas, un licenciement pour force majeure médicale peut constituer une échappatoire pour les travailleurs et leur médecin traitant, lorsqu'ils ne voient pas d'autre option. Un licenciement pour force majeure médicale signifie que le travailleur est licencié du jour au lendemain, sans indemnité de préavis ni délai de préavis. Le travailleur pourrait y l'avantage suivant : un licenciement lui donnera droit, par la suite, à des allocations de chômage, contrairement à une démission.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

- Informez le patient des conséquences d'un licenciement pour force majeure médicale. Conseillez-lui certainement de prendre contact avec le centre de services du syndicat pour plus d'informations.
- Si le patient accepte ces conséquences, un certificat d'« incapacité définitive » établi par le médecin traitant conduit rapidement à un licenciement pour force majeure médicale.