

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

**RÉINTÉGRATION
DES MALADES DE
LONGUE DURÉE**

QUELS SONT VOS

DROITS?



TABLE DES MATIÈRES

Après combien de temps d'incapacité suis-je soumis à la législation sur la réintégration ?	4
Qui doit prendre contact avec moi en vue de favoriser ma réintégration au sein de mon entreprise ?	4
Quelles sont les nouvelles obligations de mon employeur par rapport aux organes de représentation ?	5
Qui lance le trajet de réintégration ?	6
Que dois-je faire quand le trajet de réintégration est lancé ?	6
Quelles sont les décisions possibles ?	7
Quand le conseiller en prévention-médecin du travail doit-il prendre sa décision ?	7
Quelle possibilité de recours contre une décision du médecin du travail ?	8
Quelles sont les obligations de mon employeur lors de l'établissement d'un plan de réintégration ?	8
Quelles sont les obligations de mon employeur s'il décide de ne pas établir de plan de réintégration ?	9
Quand dois-je accepter ou non le plan de réintégration ?	9
Quand le trajet de réintégration prend-il fin ?	10
Quid de la force majeure médicale ?	10
Quelle est la procédure à suivre ?	10
Quelle est la procédure d'appel ?	12
Quand l'employeur peut-il procéder à une constatation de fin de contrat pour force majeure médicale ?	12
Trajet Retour au Travail et trajet de réintégration : ne pas confondre !	13
Prévenir est le maître mot !	14

La Belgique compte environ un demi-million de travailleurs et travailleuses en maladie de longue durée (en invalidité, plus d'un an en incapacité de travail). Ce chiffre est en augmentation constante. Le nombre de personnes en invalidité a doublé en moins de 20 ans. Même si les causes sont multiples, c'est encore trop souvent le travail qui rend les gens malades. Les deux principales causes de maladie de longue durée sont les troubles musculosquelettiques et les troubles psychosociaux, par exemple le stress ou le burn-out.

Depuis 2016, le gouvernement tente de faire des économies dans la sécurité sociale, notamment en se concentrant sur l'activation des malades de longue durée. Une procédure a été mise en place selon laquelle les différents acteurs — les médecins et les travailleurs malades — sont encouragés à prendre des mesures pour reprendre le travail dès les premières semaines d'absence. Une reprise du travail dans leur propre emploi ou dans un autre emploi, dans une autre entreprise ou un autre secteur si nécessaire.

L'arrêté royal modifiant la loi sur le bien-être au travail en ce qui concerne le parcours de réintégration des travailleurs en incapacité de travail (trajet de réintégration 2.0) a été publié au Moniteur belge le 20 septembre 2022. Il est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2022.

Aucun licenciement pour force majeure médicale ne peut depuis être invoqué avant 9 mois d'absence pour maladie. La résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure est découplée du trajet de réintégration. Cette procédure est fixée dans le nouvel article 34 de la Loi sur les contrats de travail, en vigueur depuis le 28 novembre 2022.

Mais concrètement, quels sont vos droits et obligations lorsque vous êtes confronté à un trajet de réintégration ? Quelles sont les modifications apportées par rapport à l'ancienne législation ?

La procédure étant particulièrement complexe, cette brochure est là pour vous aider à comprendre le processus mais aussi vous partager quelques recommandations.

Après combien de temps d'incapacité suis-je soumis à la législation sur la réintégration ?

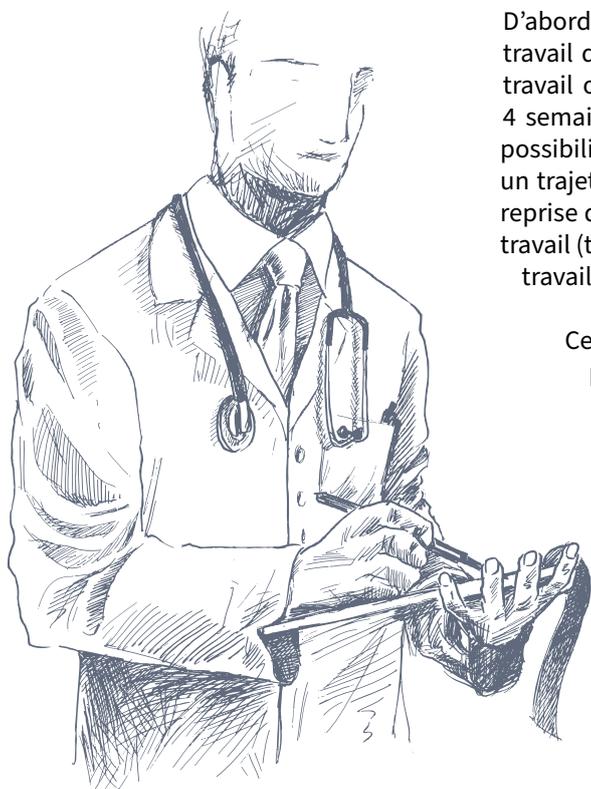
Seul le travailleur ou l'employeur peuvent demander de démarrer un trajet de réintégration.

Si vous prenez l'initiative, vous pouvez le faire indépendamment de la durée de votre incapacité de travail, donc déjà durant le 1er mois d'incapacité. Demandez l'aide de votre médecin traitant.

Si c'est votre employeur qui prend l'initiative, il peut le faire au plus tôt après une période ininterrompue de 3 mois d'incapacité de travail. Le but de cette disposition est de vous donner la priorité quant à l'initiative du trajet de réintégration.

Si vous êtes en incapacité de travail après un accident de travail ou une maladie professionnelle, le trajet de réintégration peut être démarré au plus tôt au moment où l'incapacité de travail temporaire a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Concrètement, cela signifie que le trajet de réintégration ne peut être entamé que lorsque la consolidation est constatée et que votre incapacité temporaire totale n'est plus à la charge de l'assurance.

Qui doit prendre contact avec moi en vue de favoriser ma réintégration au sein de mon entreprise ?



D'abord, votre employeur doit normalement informer votre médecin du travail du début de votre incapacité de travail. Ensuite, c'est le médecin du travail ou les infirmier-ères qui l'assistent qui doivent vous informer après 4 semaines d'incapacité des possibilités de reprise de travail, y compris la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration. L'objectif de ce contact précoce est de favoriser la reprise du travail en vous informant très tôt des possibilités de demander un travail (temporaire) différent ou adapté et/ou des aménagements du poste de travail.

Cette communication peut se faire par mail à condition qu'il soit envoyé par le service externe de prévention et de protection au travail à l'initiative du médecin du travail.

Quelles sont les nouvelles obligations de mon employeur par rapport aux organes de représentation ?

La nouvelle législation insiste sur l'importance d'une politique de réintégration collective.

Ce qui signifie que votre employeur doit

- + se concerter régulièrement avec le CPPT au sujet des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté et des mesures pour adapter les postes de travail et/ou de travail alternatif dans lesquels les travailleurs en trajet de réintégration pourraient être placés ;
- + fournir chaque année au CPPT les éléments globalisés et anonymisés des plans de réintégration et des rapports motivés (les démarches entreprises pour rechercher un emploi adapté ou alternatif et les raisons pour lesquelles aucun plan de réintégration n'a pu être élaboré ou qu'un plan proposé a été refusé).

Ce qui signifie que le conseiller en prévention – médecin du travail doit fournir chaque année un rapport qualitatif et quantitatif à votre employeur et au CPPT

- + dans le respect de la confidentialité des données personnelles et du secret professionnel médical ;
- + sur les consultations spontanées, les adaptations sur le poste de travail et la reprise du travail après une maladie ou un accident ;
- + sur les expériences et/ou les problèmes relatifs au contact avec les travailleurs en incapacité de travail en vue de faciliter la reprise de travail ;
- + sur les trajets de réintégration, les visites de pré-reprises et les demandes d'adaptation du poste de travail ;
- + en vue d'évaluer la politique collective de réintégration et de proposer et d'adapter les mesures de prévention si nécessaire ;
- + avec d'éventuelles propositions en vue d'adapter l'analyse de risques.

Évaluation CPPT

Sur base du rapport du médecin du travail et de l'information de votre employeur (voir ci-dessus) ainsi que sur base d'autres éléments pertinents, la politique collective de réintégration doit être évaluée au moins une fois par an :

- + ainsi que les possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail, et de mesures pour adapter les postes de travail ;
- + en présence du médecin du travail et le cas échéant, des autres conseillers en prévention compétents ;
- + si nécessaire, la politique collective de réintégration est adaptée et/ou des propositions sont faites pour améliorer la politique du bien-être général.

Utilisez notre checklist pour que la politique de réintégration de votre entreprise prenne une direction positive et syndicale !

Qui lance le trajet de réintégration ?

Vous seul (ou votre médecin traitant avec votre accord) et votre employeur peuvent désormais lancer le trajet de réintégration.

Le médecin-conseil de la mutuelle perd son droit d'initiative.

Votre employeur pourra lancer le trajet au plus tôt après une période ininterrompue de 3 mois (au lieu de 4 mois) d'incapacité de travail ou à partir du moment où vous lui remettez un certificat médical de votre médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

La période susmentionnée des 3 mois est interrompue si vous reprenez le travail à moins que vous ne soyez à nouveau en incapacité de travail au cours des 14 premiers jours de cette reprise du travail.

Que dois-je faire quand le trajet de réintégration est lancé ?

Lorsqu'il reçoit une demande de réintégration vous concernant, le médecin du travail vous invite à une évaluation de réintégration.

Au cours de cette évaluation, il examine si vous pouvez à terme (le cas échéant après une adaptation de poste de travail) à nouveau exercer le travail convenu.

Une analyse est réalisée afin de voir si une reprise du travail est envisageable en tenant compte de votre état de santé, de votre potentiel récupération et du type de travail que vous effectuez.

Un contrôle des conditions et des modalités que le travail et/ou le poste de travail doit remplir est effectué pour être adapté à votre état de santé et votre potentiel récupération.

Si vous ne réagissez pas aux 3 invitations du conseiller en prévention-médecin du travail, avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le trajet de réintégration prend fin. Cependant, en procédant de la sorte, il n'est pas exclu que votre employeur vous inflige une ou des sanction-s éventuelle-s reprise-s dans votre règlement de travail.

Le médecin-conseil et votre employeur en sont informés.

Pendant toute la durée du trajet de réintégration, vous pouvez vous faire accompagner par un représentant des travailleurs au sein du CPPT ou à défaut, par un délégué syndical de votre choix.

Moyennant votre autorisation, le médecin du travail peut organiser une concertation entre autres avec votre médecin traitant, le médecin conseil et le Coordinateur Retour au travail de la mutuelle.

Dans certaines situations, le médecin du travail examine votre poste de travail pour vérifier s'il existe des possibilités d'adaptation.

Si vos problèmes de santé sont liés aux risques psychosociaux au travail ou à des troubles musculo-squelettiques, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se faire assister par un conseiller en prévention possédant cette expertise spécifique.

Par ailleurs, en dehors de la question de la réintégration, si votre pathologie est liée à votre travail, nous vous suggérons fortement de demander au médecin du travail d'introduire une déclaration en maladie professionnelle.

Enfin, le médecin du travail établit un rapport et le joint à votre dossier de santé.

Veillez à disposer d'une copie de ce rapport.

Quelles sont les décisions possibles ?

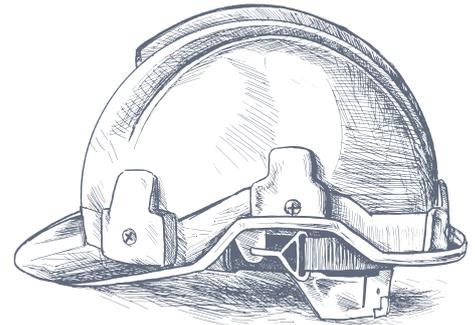
Au lieu de 5 décisions dans l'ancienne loi, le nombre de décisions du médecin du travail dans le cadre de l'évaluation de la réintégration est réduit à 3. Cela signifie que sur base du formulaire d'évaluation de réintégration, le médecin du travail peut prendre 3 décisions :

Décision A

Vous avez la possibilité de reprendre le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail et de pouvoir effectuer entretemps un travail adapté ou un autre travail.

Décision B

Vous êtes définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais vous pouvez effectuer un travail adapté ou un autre travail. Le médecin du travail inclura la justification médicale relative à cette constatation dans votre dossier médical.



Décision C

Pour des raisons médicales, il est impossible pour le moment de procéder à une évaluation de la réintégration notamment parce qu'il n'est pas clair si vous êtes temporairement ou définitivement inapte au travail convenu ou parce que vous devez encore subir un traitement avant de reprendre le travail.

Dans ce cas, le trajet de réintégration s'arrête mais il peut être redémarré au plus tôt 3 mois plus tard, à votre demande ou celle de votre employeur.

Attention, n'oubliez pas de demander (au conseiller en prévention - médecin du travail) une copie du formulaire d'évaluation à garder dans vos documents personnels.

Quand le conseiller en prévention-médecin du travail doit-il prendre sa décision ?

Au plus tard dans un délai de 49 jours calendrier, et ce à compter du lendemain du jour où le médecin du travail reçoit la demande de réintégration. Il devra veiller à ce que :

- + sa décision vous soit transmise ainsi qu'à votre employeur. Vous devez également recevoir une explication des motifs de la décision et la possibilité d'introduire un recours contre la constatation de votre inaptitude définitive à effectuer le travail convenu (décision B).
- + le médecin conseil de la mutuelle soit tenu au courant si une décision C est prise et que le trajet de réintégration est terminé. Cela permet au médecin conseil de vous suivre en collaboration avec le Coordinateur Retour au travail.
- + le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint à votre dossier de santé.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous faire conseiller par votre délégué syndical.

Quelle possibilité de recours contre une décision du médecin du travail ?

En cas constatation de votre incapacité définitive à effectuer le travail convenu, vous pouvez introduire un recours dès le lendemain du jour de la réception de la constatation de l'incapacité définitive à exercer le travail convenu. Vous disposez d'un délai de 21 jours calendrier (contre 7 jours ouvrables précédemment).

Ce recours doit être envoyé au médecin inspecteur social compétent et à votre employeur au moyen d'un envoi recommandé.

Quelles sont les obligations de mon employeur lors de l'établissement d'un plan de réintégration ?

Votre employeur doit examiner les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées par le médecin du travail, du cadre collectif sur la réintégration et, le cas échéant, du droit à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

Il élabore ensuite le plan de réintégration, en concertation avec vous et le médecin du travail. Ce plan doit être adapté à votre état de santé et à votre potentiel.

Le plan de réintégration est établi :

- + après réception de l'évaluation de réintégration en cas de décision A ;
- + après expiration du délai de recours ou après réception du résultat de la procédure de recours dans le cadre de laquelle la décision du conseiller en prévention-médecin du travail est confirmée, en cas de décision B.

Dans ce cas encore, n'hésitez pas à en discuter avec votre médecin traitant. Il connaît le mieux votre état de santé et pourrait faire la meilleure évaluation de son évolution.

Dans le plan de réintégration, il est entre autres possible de prévoir des aménagements raisonnables du poste de travail et notamment une adaptation des machines et équipements et/ou la mise à disposition d'outils appropriés.

Votre employeur doit vous remettre le plan de réintégration et vous fournir les explications nécessaires dans un délai d'au maximum :

- + 63 jours calendrier prenant cours le lendemain du jour où il reçoit la décision A ;
- + 6 mois (au lieu de 12 mois précédemment) prenant cours le lendemain du jour où il reçoit la décision B.

Quelles sont les obligations de mon employeur s'il décide de ne pas établir de plan de réintégration ?

Votre employeur doit alors établir un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut pas être exigé pour des motifs dûment justifiés. Il doit en outre ressortir du rapport que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'un autre travail ont été sérieusement considérées. Un rapport motivé ne peut pas être établi sans qu'une concertation réelle n'ait eu lieu.

Ce rapport doit vous être remis ainsi qu'au médecin du travail dans un délai d'au maximum :

- + 63 jours calendrier prenant cours le lendemain du jour où il reçoit la décision A ;
- + 6 mois prenant cours le lendemain du jour où il reçoit la décision B.

Le rapport doit être tenu à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Prenez le temps nécessaire pour discuter de cela avec votre médecin traitant. Faites-vous éventuellement aider par votre délégué syndical.

Quand dois-je accepter ou non le plan de réintégration ?

Vous disposez d'un délai de 14 jours calendrier prenant cours le lendemain où vous recevez le plan de réintégration pour marquer votre accord ou non et le retourner à votre employeur.

Si vous acceptez le plan de réintégration, vous le signez pour accord.

Si vous le refusez, vous devez mentionner les raisons de votre refus.

À défaut de réaction dans le délai imparti, votre employeur doit vous contacter. Si vous ne réagissez pas, cette absence de réaction sera considérée comme un refus du plan de réintégration.

Votre employeur doit vous transmettre un exemplaire du plan de réintégration ainsi qu'au médecin du travail et le tenir à la disposition de l'inspection. Le médecin du travail doit transmettre le plan définitif ou le rapport de motivation au médecin-conseil de la mutuelle. Tous ces éléments seront ajoutés à votre dossier de santé.



Quand le trajet de réintégration prend-il fin ?

Ce trajet prend fin lorsque :

- + vous n'avez pas donné suite aux 3 invitations du médecin du travail ;
- + votre employeur a reçu du médecin du travail une décision C ;
- + aucun plan de réintégration n'a été établi par l'employeur et qu'il a fourni un rapport motivé ;
- + vous avez refusé le plan de réintégration ;
- + vous avez accepté le plan de réintégration et il s'est terminé.

Le médecin du travail doit informer le médecin-conseil de la fin du trajet de réintégration et de son motif.

Il est toujours possible de démarrer un nouveau trajet de réintégration dans le futur.

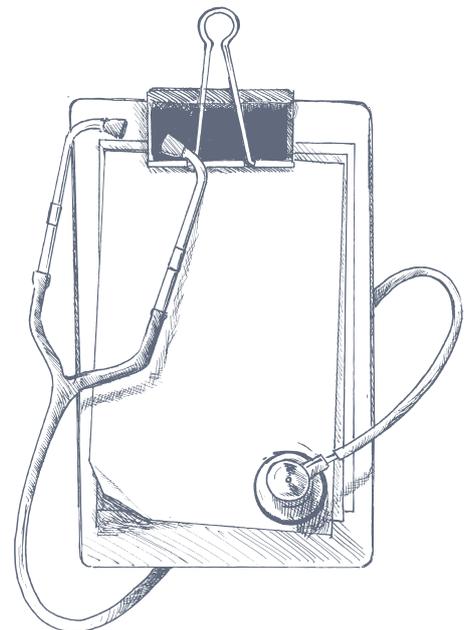
Quid de la force majeure médicale ?

Cette procédure est désormais découplée du trajet de réintégration. Avant de pouvoir lancer la procédure spécifique de force majeure médicale, une période ininterrompue d'au moins 9 mois d'incapacité de travail doit être accomplie. Ce n'est donc qu'au bout de 9 mois d'incapacité de travail qu'il pourra être question de licenciement pour force majeure médicale.

Attention, toute reprise interrompt la période de 9 mois sauf si le travailleur est à nouveau inapte au travail dans les 14 jours suivant la reprise. À ce moment, le délai n'est pas interrompu.

Quelle est la procédure à suivre ?

Pour aboutir au licenciement pour force majeure médicale, il faut suivre une procédure en 3 étapes.



1. Introduire une demande de constatation d'une incapacité de travail définitive

Cette demande peut être faite soit par l'employeur, soit par le travailleur en incapacité de travail et ce, par courrier recommandé auprès du médecin du travail.

La demande doit chaque fois être transmise auprès de l'autre partie.

Si la demande émane de l'employeur, elle doit contenir les éléments suivants :

- + le droit du travailleur de demander au médecin du travail d'étudier les possibilités relatives à un travail adapté ou autre travail ;
- + le droit du travailleur d'être assisté par la délégation syndicale de son entreprise.

2. Le médecin du travail procède à un examen

Dès réception de la demande, le médecin du travail convoque le travailleur pour un examen, et ce au plus tôt 10 jours ouvrables après réception de la demande.

Si le médecin du travail le juge nécessaire, le poste de travail du travailleur peut être examiné.

Le médecin du travail peut consulter le médecin traitant du travailleur moyennant son accord.

Dans la convocation, le médecin du travail doit également mentionner que le travailleur peut se faire assister par la délégation syndicale de son entreprise.

Au regard de toutes les informations communiquées, le médecin du travail évaluera si le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu. La justification médicale doit être incluse dans le dossier.

Si le travailleur ne répond pas à trois invitations consécutives du médecin du travail, celui-ci doit en informer l'employeur.

3. Le médecin du travail communique sa constatation

Le travailleur et l'employeur doivent recevoir cette constatation au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la demande. Le courrier doit stipuler que la décision peut faire l'objet d'un recours.

Le médecin du travail doit également mentionner si le travailleur a entamé un trajet de réintégration. Si c'est le cas, le trajet de réintégration doit d'abord être achevé.

Si le travailleur n'a pas demandé d'envisager un poste de travail adapté lors de l'examen, il peut encore en faire la demande au plus tard 7 jours calendrier après avoir reçu la décision.

Si l'incapacité du travailleur est constatée, le médecin du travail en avise le médecin de la mutuelle.

Si l'incapacité définitive n'est pas constatée, la procédure prend fin et peut être relancée après une nouvelle période ininterrompue de 9 mois d'incapacité de travail.

Quelle est la procédure d'appel ?

Le travailleur peut faire appel de la décision d'incapacité définitive prise par le médecin du travail. Pour cela, il doit introduire un recours dans un délai de 21 jours calendrier, délai qui commence à courir le lendemain du jour où le travailleur a reçu la décision.

Le médecin de l'inspection tranchera en fonction de l'avis majoritaire après consultation du médecin du travail et du médecin traitant du travailleur et ce, dans les 42 jours calendrier de la réception de l'appel.

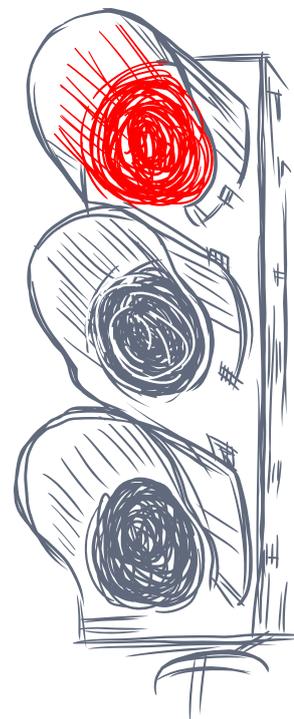
Si le médecin de l'inspection tranche en faveur du travailleur, il n'y a pas incapacité définitive. S'il ne tranche pas en faveur du travailleur, l'incapacité définitive est établie.

Quand l'employeur peut-il procéder à une constatation de fin de contrat pour force majeure médicale ?

La fin du contrat de travail pour force majeure médicale est possible uniquement si le travailleur est en incapacité définitive d'effectuer le travail convenu (et donc après échéance du délai de recours de 21 jours et de l'éventuelle procédure de recours), **et que :**

- + soit le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, conformément à la procédure de réintégration ;
- + soit le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure de réintégration, a remis le rapport motivé (dans lequel il explique pourquoi l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés), au travailleur et au médecin du travail ;
- + soit le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure de réintégration, a remis au travailleur et au médecin du travail le plan pour un travail adapté ou un autre travail refusé par le travailleur.

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ne se fait pas automatiquement, l'employeur doit la formuler officiellement.



Trajet Retour au Travail et trajet de réintégration : ne pas confondre !

Depuis le 1er janvier 2023, la possibilité de démarrer un « Trajet Retour Au Travail » sous l'encadrement d'un « Coordinateur Retour Au Travail » a été mise en place.

Un « Coordinateur Retour Au Travail » examine avec le médecin conseil de la mutualité si le travailleur (sous indemnités de maladie) peut réintégrer le marché du travail et de quelle façon en élaborant un plan de réintégration multidisciplinaire.

Il ne faut pas confondre cette législation avec la réglementation existante concernant la réintégration des travailleurs en incapacité de travail sous le contrôle du médecin du travail.

L'initiative de démarrer effectivement un trajet « Retour Au Travail » peut venir soit du médecin conseil de la mutualité, soit de la personne concernée (salarié ou chômeur en incapacité de travail).

En bref, si le médecin de la mutuelle décide d'activer un trajet de retour au travail, il vous demande de remplir un questionnaire ; ensuite une décision sera prise de vous orienter ou pas vers un « Coordinateur Retour au Travail ». Les malades reçoivent ce formulaire après 10 semaines d'absence.

Attention, si vous ne collaborez pas (par exemple, si vous ne remplissez pas le formulaire), vous pourrez être sanctionné. Votre allocation de maladie diminuera de 2,5 %, ce qui correspond à une quarantaine d'euros sur un revenu de 1.600 euros. Ce mécanisme de sanction est en vigueur depuis le 1er janvier 2023.

En effet, le Gouvernement Vivaldi a passé outre l'avis du Conseil National du Travail et du Comité de gestion de l'INAMI qui se sont prononcés contre les sanctions à l'égard des travailleurs. Le respect de la concertation sociale et des personnes sur le terrain est resté lettre morte.

Les interlocuteurs sociaux estiment que les initiatives telles que les coachs de retour au travail et les réformes des trajets de réintégration n'auront pas d'impact suffisamment important pour réduire le nombre de personnes en incapacité de travail. Ils plaident pour davantage de mesures préventives pour endiguer le phénomène.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 travailleurs seront également sanctionnées si elles dépassent un seuil critique de malades de longue durée exceptionnellement plus élevé que la moyenne de leur secteur.

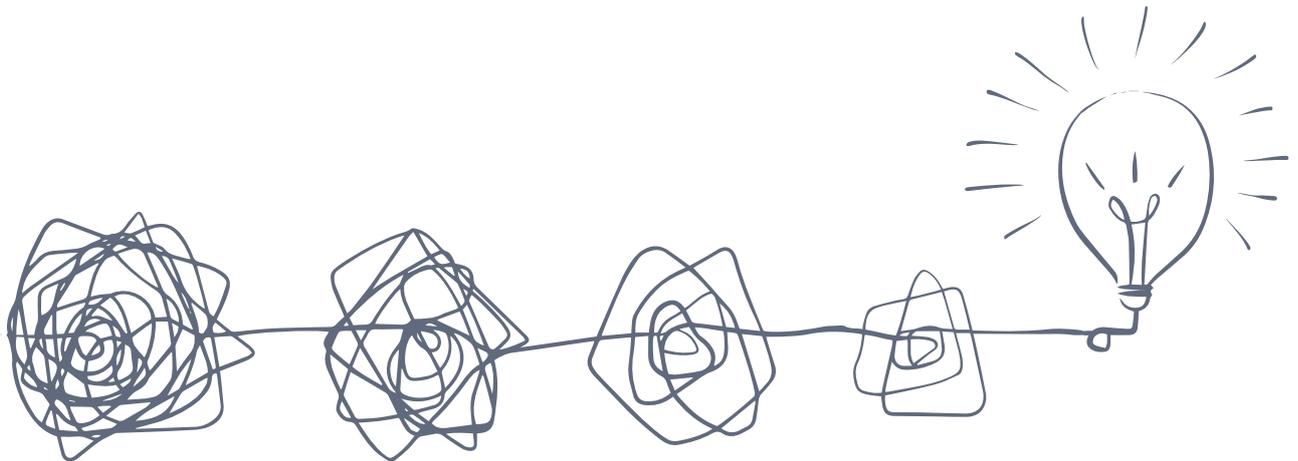


Prévenir est le maître mot !

Ces dernières modifications offrent une chance supplémentaire pour prendre en compte le bien-être au travail de manière collective et préventive. C'est en tout cas notre espoir. Pour cela, une série de nouvelles obligations ont été mises en place, et c'est dans notre intérêt de veiller à ce que l'employeur les respecte parfaitement.

Élaborer une politique collective de réintégration au sein des CPPT, déceler les métiers et fonctions qui aboutissent le plus souvent à de l'absentéisme, définir la notion de 'malade de longue durée' et de 'courte durée régulière', tout aussi symptomatique de mal-être, dresser la liste des symptômes (physiques ou psycho-sociaux), procéder à des analyses de risque, étudier le turn-over du personnel dans l'entreprise, faire un parallèle entre âge et maladie qui est souvent révélateur du mal-être, conclure une CCT 104 avec du contenu et contraignante (pourquoi pas RCTT), ... bref, il existe de nombreuses choses à mettre en place préventivement, c'est-à-dire avant que les travailleurs n'arrivent à être malades 'de longue durée'.

À tous les stades, les délégués syndicaux doivent être les acteurs de ces débats pour éviter le curatif. C'est à cette fin que nous avons élaboré notre checklist pour démarrer les débats en entreprise sur une politique collective de réintégration. Elle aidera à déceler les causes de maladie dans votre entreprise et de les mettre en avant dans les discussions avec l'employeur et la direction.



Nous remercions le SETCa pour le texte de base de cette brochure.

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



ACCG.BE



CG.FGTB



FGTB_CG



FGTB_CG



FGTB_CG



@FGTB_CG



CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB



@FGTB_CG

Éditeur responsable

Werner Van Heetvelde
Rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

© Janvier 2024