



La Lorgnette 2.0 (1)

06 AVRIL 2018, N° 33

POUR T'INFORMER EN CONTINU, N'HÉSITE PAS À VISITER NOTRE SITE WEB :

WWW.CGSP-ADMI-LIEGE.BE

Le parcours de réintégration des travailleurs malades de longue durée ou le contrôle de disponibilité des travailleurs malades de longue durée.

Introduction :

Fin de l'année 2015 plus de 346 971 travailleurs étaient en maladie de longue durée. Ces travailleurs malades de longue durée sont souvent pointés du doigt car ils "coûteraient" à la sécurité sociale. Mais il est important de rappeler que bon nombre de ces maladies de longue durée sont dues aux conditions de travail (allongement de la carrière, burn out, troubles musculosquelettiques).

C'est pourquoi le gouvernement fédéral (MRNVA) a décidé de mettre en place un trajet de réintégration. L'objectif est de permettre, lorsque cela est possible, aux travailleurs en maladie de reprendre le travail soit à temps partiel, soit sous conditions (adaptation du poste de travail, changement de poste, ...).

Au premier abord, ce principe peut sembler positif. Mais il y a un revers dans cette mesure. Premièrement si un travailleur ne montre pas sa bonne volonté à se lancer dans un parcours de réintégration, il sera lourdement sanctionné financièrement. Si aucune solution n'est trouvée pour lui permettre de réintégrer un jour son poste et qu'il est donc déclaré inapte définitivement, l'employeur peut le licencier pour raison de force majeure. Donc sans préavis ni indemnités de licenciement.

Pour qui ? :



Sont concernés par ce trajet de réintégration :

Les agents contractuels de la fonction publique qui sont malades de longue durée (depuis janvier 2016) et dont la maladie n'est pas due à un accident de travail reconnu ou à une maladie professionnelle reconnue.

Qui lance cette procédure ? Et quand ? Comment se déroule-t-elle :



- I) Le médecin conseil de la **mutuelle** au plus tard 2 mois après la déclaration d'incapacité de travail.
- II) L'employeur, après minimum 4 mois d'incapacité de travail.
- III) Le travailleur s'il souhaite reprendre une activité, directement ou en demandant à son médecin traitant.

Premier cas (I), la mutuelle lance la procédure :

Le travailleur reçoit un questionnaire qui doit être rempli avec la plus grande prudence ! Nous conseillons au travailleur de se faire aider par son médecin traitant. En cas de problèmes ou d'interrogations, il peut/doit faire appel à la régionale de la CGSP Admi de Liège.

Déroulement :

- 1) Le médecin conseil de la mutuelle constate l'incapacité de travail dans les 2 mois après la déclaration de l'incapacité de travail. Il va analyser les capacités restantes du travailleur. Notamment en se basant sur le questionnaire envoyé au préalable.

1^{er} cas de figure : reprise du travail probable à la fin du sixième mois. Si après 6 mois le travailleur est toujours en incapacité de travail, soit on lance le parcours de réintégration soit on prévoit un réexamen ultérieur.

2^{ème} cas de figure : pas de reprise du travail possible pour raisons médicales. Ce qui entraîne une incapacité permanente sans capacité de travail donc à l'invalidité.

3^{ème} cas de figure : Pas de reprise du travail possible au moment de l'examen et on donne priorité au traitement médical. Une nouvelle analyse est prévue 2 mois plus tard.

4^{ème} cas de figure : reprise du travail possible ou d'un travail adapté ou d'une formation pour un autre travail. Et donc on lance le parcours de réintégration.

- 2) Si le médecin de la mutuelle estime qu'un parcours de réintégration est possible. Il passe le relais à la médecine du travail. Le médecin du travail à 5 possibilités devant lui :
 - a) A terme le travailleur reprendra son poste mais entre temps son poste sera adapté ou il occupera un autre poste.
 - b) A terme le travailleur pourra reprendre son poste mais entre temps il n'occupera pas une autre fonction ou un travail adapté à son poste.
 - c) Le travailleur est définitivement inapte mais peut occuper une autre fonction dans l'entreprise ou son poste sera adapté.

- d) Le travailleur est définitivement inapte et ne peut plus occuper une autre fonction ou un poste adapté dans son établissement.
- e) Le travailleur ne peut pas suivre un parcours de réintégration pour raisons médicales (exemple : période de revalidation, ...).

Deuxième cas de figure (II), l'employeur lance la procédure :

Le travailleur rentre en relation avec le médecin du travail. Il est important que le travailleur mette son médecin traitant en relation avec le médecin du travail.

L'employeur a pour obligation d'effectuer les aménagements raisonnables du poste de travail en vue de maintenir le travailleur dans son établissement. L'employeur peut argumenter que ces aménagements sont une charge disproportionnée pour lui.

Troisième cas de figure (III), le travailleur lui-même :

Cette solution est clairement à éviter car le travailleur risque lui-même de se mettre dans une situation délicate. C'est-à-dire qu'il risque de lancer une procédure qui se conclura par un licenciement pour raison de force majeure.

La force majeure : qu'est-ce que c'est ? :



C'est notamment lorsqu'un travailleur se retrouve dans une situation résultant d'une maladie ou d'un accident qui l'empêche définitivement d'effectuer le travail pour lequel il a signé un contrat de travail.

S'il est impossible pour le travailleur de reprendre son poste, que l'employeur ne peut adapter son poste ou le changer de fonction, l'employeur peut le licencier pour raison de force majeure. Ce qui entraîne un licenciement immédiat donc sans préavis et sans indemnités de départ.

Quelles sanctions pour l'employeur ou le travailleur ? :

Travailleurs :

Il est prévu que le travailleur qui ne respecte pas ses obligations administratives (par exemple le questionnaire) sans motif, il risque une perte de 5% de son indemnité maladie pendant un mois.

Il est également prévu que lorsque qu'un travailleur est absent sans motif à un entretien dans le cadre de son trajet de réintégration, il risque de perdre 10% de son indemnité maladie pendant un mois.

L'employeur :

L'employeur qui ne stimulerait pas la réintégration d'un travailleur malade au sein de son établissement, par exemple en refusant de proposer un travail adapté ou en refusant d'adapter un poste de travail, en ne respectant pas les délais impartis, ... Cet employeur pourrait se voir infliger une amende de 800 €.

Institutions

Quels recours sont à la disposition du travailleur ? :

Le travailleur doit être attentif, lors de son entretien avec le médecin du travail, à ce qu'il ne soit pas influencé par l'existence ou non d'un poste de travail adapté au sein de son institution.

Si le travailleur est déclaré définitivement inapte et qu'il n'est pas d'accord avec la décision prise par le médecin du travail, le travailleur peut introduire un recours auprès du médecin inspecteur du bien-être (Direction générale Contrôle du Bien-être du travail : <http://www.emploi.belgique.be/cbe.aspx>). Ce recours doit être fait par recommandé et au plus tard dans les 7 jours ouvrables.

Il est aussi possible d'introduire un recours classique au tribunal du travail en cas de licenciement pour raison de force majeure non-justifiée.

Que se passe-t-il si un travailleur arrive au bout du parcours de réintégration ? :

L'employeur doit établir un plan de réintégration sur base des recommandations de la médecine du travail. Ce plan de réintégration doit contenir un ou plusieurs des points suivants :

- Une description des adaptations du poste de travail.
- Une description du travail adapté (volume de travail, horaire, ...).
- Une description du nouveau poste de travail.
- La nature de la formation proposée.
- La durée et la validité du plan de réintégration.

Ce plan de réintégration doit être concerté entre l'employeur, le travailleur, le conseiller en prévention et les représentants syndicaux.

La loi considère que pendant la réalisation du parcours de réintégration, l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue. Donc :

- Les avantages acquis sont maintenus.
- Il est possible de convenir d'un avenant au contrat de travail.

Cette Lorgnette est un condensé de la législation sur le parcours de réintégration. Ce condensé permet à chacun.e d'avoir une base de réflexion. Si vous avez besoin d'aller plus loin dans la matière ou vivez un cas concret, nous vous invitons à contacter la régionale CGSP Admi de Liège.

Si tu as une suggestion pour notre "billet d'actualité" n'hésite pas à me contacter par mail : jonathan.dawance@cgspacod.be

1.Lorgnette n.f. petite lunette d'approche portable. Il s'agit d'un instrument optique permettant à l'œil humain de mieux voir.

La Lorgnette comme avant mais en mieux : fini de mentir en s'inspirant des informations contenues dans la presse quotidienne. Nous allons faire le travail, ça ne saurait pas être pire ... N'hésitez pas à nous faire vos remarques. Publication de la CGSP Admi Liège non-périodique.