

Reprise du travail après une incapacité de longue durée

Lors d'une incapacité de travail, plus l'arrêt est long, plus le retour au travail peut être difficile. Un nouvel Arrêté Royal est entré en vigueur au 1^{er} décembre pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle. Il s'agit de l'AR du 28 octobre 2016 (MB 24/11/2016) qui vient compléter l'AR relatif à la Surveillance de la santé du 28 mai 2003 en y ajoutant une nouvelle section : la 6/1. Cette dernière permet « une réintégration sur mesure du travailleur ».

(Source : Preventactua, décembre 2016)

Une solution avantageuse :

Cette réintégration sur mesure est avantageuse pour le travailleur mais également pour l'employeur.

Elle permet au travailleur de revenir dans son environnement de travail habituel parmi ses collègues, et de renouer ainsi les contacts sociaux. La reprise du travail semble plus accessible et il y a moins de risque de s'installer dans une routine de « non-travail ». La reprise progressive sera adaptée en fonction des possibilités du travailleur. L'objectif étant de reprendre une activité professionnelle normale à terme. De cette façon on augmente considérablement les chances de réussite de la réintégration.

Le médecin du travail-conseiller en prévention de l'entreprise joue un rôle important dans ce processus. Grâce à l'analyse de risque et la connaissance de l'environnement et des conditions de travail, il sera l'intermédiaire entre le travailleur et l'employeur. Il pourra également faire appel à des conseillers en prévention spécialisés (ergonome, psychologue, ...) si nécessaire.

3 étapes :

1) **Le démarrage** du trajet de réintégration peut commencer à l'initiative :

- *Du travailleur* et de son médecin traitant quelle que soit la durée de l'incapacité.
- *Du médecin-conseil de la mutualité*. Celui-ci a 2 mois, à partir de la réception de la déclaration de l'incapacité de travail, pour déterminer si le travailleur peut être concerné par une réintégration et doit le faire savoir au médecin du travail.
- *De l'employeur*. Ce dernier peut demander de commencer une réintégration après une période de 4 mois révolus depuis le début de l'incapacité de travail.

2) L'évaluation de réintégration :

Le médecin du travail va évaluer avec le travailleur, son médecin traitant et le médecin-conseil de la mutualité les possibilités de réintégration.

Cela permettra d'établir si le travailleur pourra reprendre, à terme, son travail ou s'il est définitivement inapte. Mais l'évaluation permet également de savoir s'il faut entamer la recherche d'un autre travail ou mettre en place un travail adapté (temporaire ou définitif).

3) La mise en place d'un plan de réintégration :

C'est en concertation avec le travailleur que l'employeur pourra proposer différentes possibilités de reprise (travail à un autre poste, travail adapté, horaires adaptés...). Une fois l'accord trouvé et signé par le travailleur, l'employeur doit consulter le médecin-conseil de la mutualité afin que ce dernier autorise la reprise adaptée. Un suivi régulier doit alors être mis en place (par le médecin du travail-conseiller en prévention) pour évaluer cette réintégration et si besoin l'adapter.

Si aucun accord n'est trouvé, l'employeur et le travailleur devront expliquer la (ou les) raison(s) du refus de réintégration.

En conclusion...

La collaboration entre employeur et travailleur est primordiale pour le bon fonctionnement d'une entreprise.

Certaines études démontrent que lorsque l'incapacité de travail dépasse les 6 mois, les chances de réussite d'une réintégration sont inférieures à 20%.

La nouvelle opportunité de reprise adaptée permet au travailleur de reprendre à son rythme et selon ses capacités tout en posant un cadre plus explicite pour le travailleur et l'employeur.

Pour de plus amples informations vous pouvez consulter le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en cliquant sur le lien suivant :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45586>