



REPRISE DU TRAVAIL APRÈS UNE ABSENCE DE LONGUE DURÉE

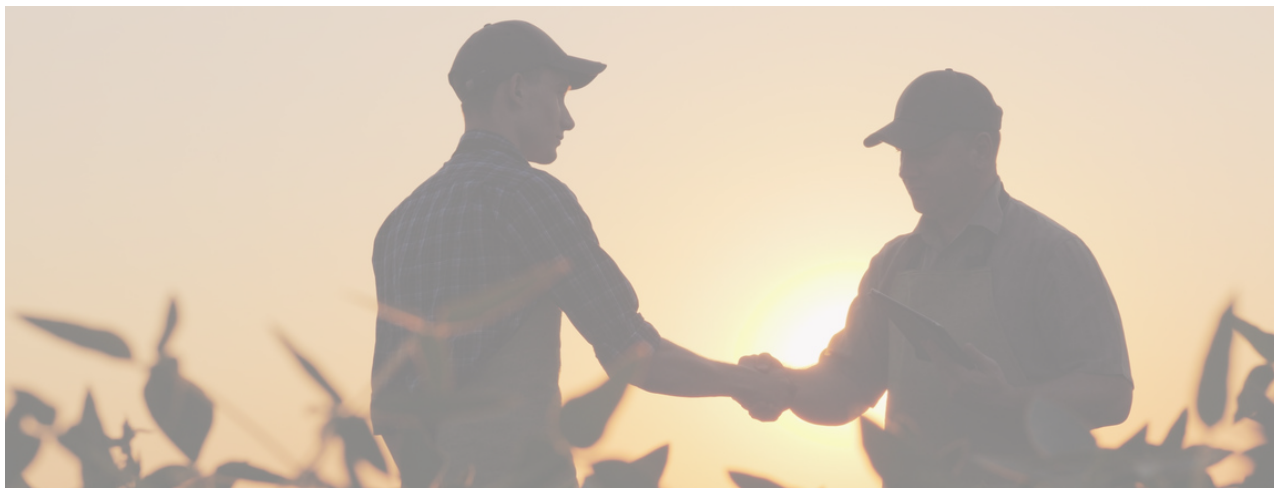
LÉGISLATION



CONNAÎTRE SES
RESPONSABILITÉS

S'INFORMER DES POINTS
CLÉS D'UNE RÉINTÉGRATION

METTRE EN PLACE UN
TRAJET DE RÉINTÉGRATION



SOMMAIRE

PAGE 1

CONTEXTE

PAGE 3

QUI SE CHARGE DE DÉFINIR UN
TRAJET DE RÉINTÉGRATION ?

Employeur, conseiller en prévention
et médecine du travail

PAGE 7

FIN DU TRAJET DE
RÉINTÉGRATION

PAGE 2

QUEL EST L'OBJECTIF DU PLAN
DE RÉINTÉGRATION ?

Concertation employeur-travailleur et
adaptation du travail et des horaires

PAGE 3

QUAND DÉMARRE LE TRAJET DE
RÉINTÉGRATION ?

Étapes du trajet de réintégration

PAGE 7

EN CONCLUSION

1 | CONTEXTE

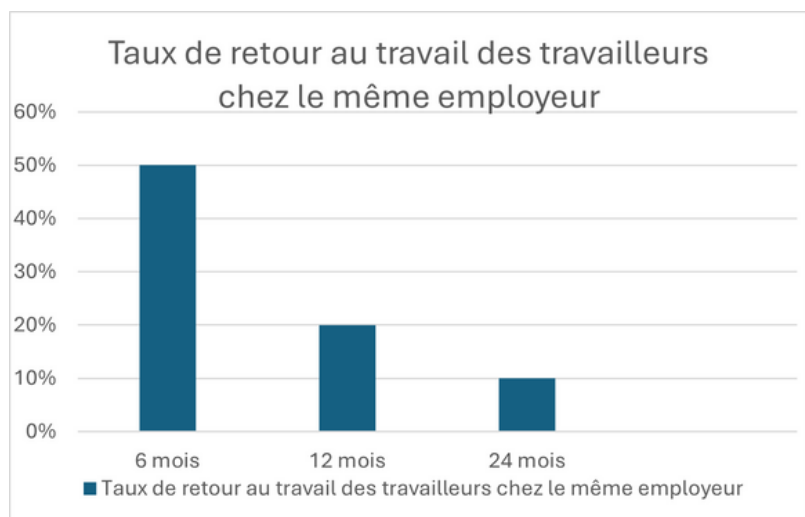
Nous sommes tous susceptibles, à un moment donné, d'être en incapacité de travail. Après une absence de longue durée, il est parfois compliqué pour les travailleurs de reprendre leurs activités professionnelles au même rythme qu'avant. C'est pourquoi, il est important de les accompagner dès le début de l'incapacité.

De même, il peut être difficile pour un employeur de gérer le retour du travailleur c'est pourquoi :

- Dans la mesure du possible, il doit songer à mettre en place un plan de réintégration le plus tôt possible, afin de ne pas être pris au dépourvu.
- Si besoin est, il peut demander de l'assistance à son SEPP pour l'élaboration du plan de réintégration

Selon BeSWIC (centre de connaissance belge sur le bien-être au travail) :

« La probabilité de retour au travail chez le même employeur diminue relativement rapidement avec la durée de l'arrêt de travail : elle est de 50 %, en moyenne, après 6 mois d'incapacité de travail, 20 % après 1 an et 10 % à 2 ans. »



Pour permettre une reprise du travail en douceur, un trajet de réintégration peut être demandé au conseiller en prévention-médecin du travail par le travailleur ⁽¹⁾ ou l'employeur ⁽²⁾.

⁽¹⁾ À partir du 1er jour d'incapacité.

⁽²⁾ 2 cas possibles :



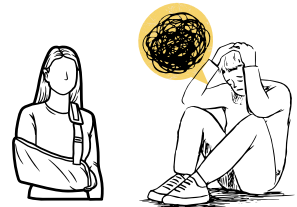
- Le travailleur est en **incapacité** : À partir du moment où le travailleur a une période de 3 mois d'incapacité ininterrompue. Si dans les 14 premiers jours de reprise (après les 3 mois d'arrêt) le travailleur retombe en incapacité, cette période est considérée comme ininterrompue et il n'est donc pas nécessaire d'attendre encore 3 mois supplémentaires.
- Le travailleur est en **incapacité définitive** : Si le travailleur fait parvenir une attestation du médecin traitant dont il ressort une inaptitude définitive au travail, l'employeur peut démarrer le trajet plus tôt que la période initiale des 3 mois d'attente.

2 | QUEL EST L'OBJECTIF DU PLAN DE RÉINTÉGRATION ?

L'objectif est de favoriser la réintégration ou le retour du travailleur qui ne peut plus exécuter son travail initial de façon temporaire ou définitive.

Les mesures proposées dans le trajet de réintégration doivent être modifiées en fonction de l'incapacité du travailleur.

Une mesure proposée à un travailleur en incapacité due à une fracture de la jambe ne sera peut-être pas d'application pour un travailleur en incapacité liée à un burn-out.



Une concertation entre l'employeur et le travailleur permettra de définir au mieux les nouveaux besoins et modifications (horaires modifiés, autre poste de travail ou poste adapté...) nécessaires à la reprise du travail. Le travailleur se trouvera alors dans de bonnes conditions pour assurer une reprise définitive.

3 | QUI SE CHARGE DE DÉFINIR UN TRAJET DE RÉINTÉGRATION ?

C'est l'employeur qui est chargé de créer le trajet de réintégration propre à son entreprise.

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur à un examen d'évaluation de réintégration. Il avertit l'employeur et le médecin conseil lorsqu'un trajet est démarré à l'initiative du travailleur. Le médecin conseil est également prévenu lorsque l'employeur prend l'initiative de la demande.

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. 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).

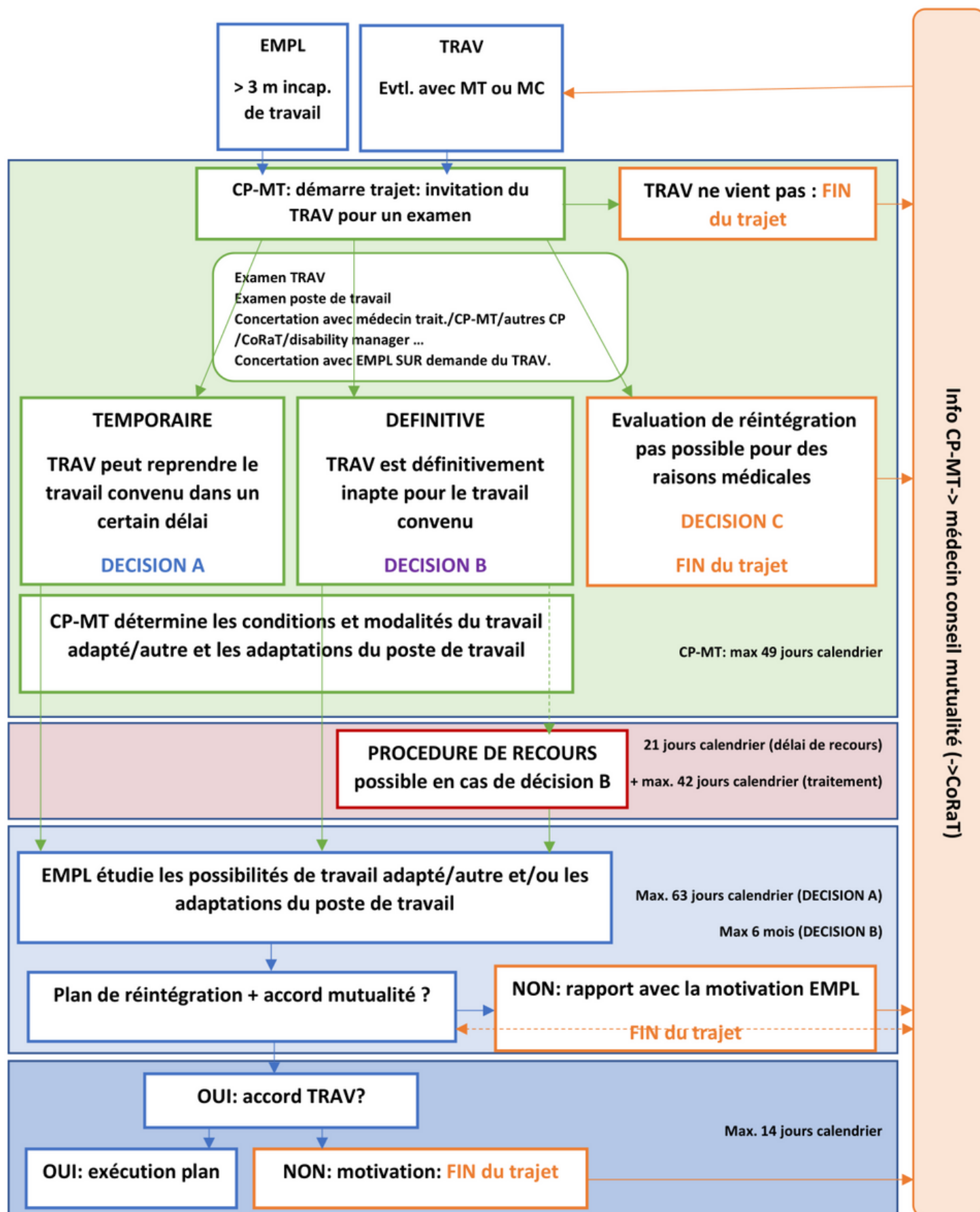
4 | QUAND DÉMARRE LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION ?

Le trajet de réintégration démarre le lendemain du jour de la réception de la demande.



En pratique...

Le SPF met à disposition un aperçu schématique de trajet de réintégration pour exemple (voir page suivante) :



LEGENDE:

Empl : employeur - **Trav** : travailleur - **Incap** : incapacité de travail – **MT** : médecin traitant – **MC** : médecin conseil – **CP-MT** : conseiller en prévention-médecin du travail - **CP** : conseiller en prévention - **CoRaT** : coordinateur retour au travail

Pour favoriser la réintégration d'un travailleur, essayer de maintenir un lien dès le début de l'incapacité.



Pour cela, nous vous suggérons les conseils suivants
(évidemment, ils sont à adapter en fonction des situations) :

1

Dès la notification de l'absence

De manière générale, ce sont les ressources humaines ou l'employeur qui vont endosser le rôle de personne de contact.

Un premier contact sera engagé par la personne désignée avec le travailleur (par téléphone, ou par message pour ne pas être trop intrusif).

Deux cas seront alors possibles :



Si réponse positive



Alors, il est bon de prendre des nouvelles du travailleur en incapacité et de voir comment il se porte.

Ensuite, la personne de contact peut demander si l'absent souhaite qu'on le recontacte à une fréquence définie ou s'il préfère une personne en particulier qui prendra de ses nouvelles.



Si réponse négative ou pas de réponse



La personne de contact peut envoyer un message (p. ex. deux semaines après la tentative de premier contact) pour expliquer que l'entreprise respecte son choix et qu'elle reste ouverte à toute discussion pour l'aider. Elle peut également demander que le travailleur en incapacité prévienne de son retour afin d'organiser celui-ci (cela peut être amené en le sensibilisant au fait que plus l'entreprise sera informée de ses difficultés, au mieux elle pourra préparer son retour et adapter son travail).

2 Avant la reprise du travail

Contacter le travailleur en incapacité pour prendre de ses nouvelles et définir ses nouveaux besoins afin d'assurer une reprise dans de bonnes conditions.



Il est également important d'informer les collègues du retour du travailleur en incapacité.

Penser à vérifier les badges, codes, ordinateurs, etc. du travailleur afin que tout soit opérationnel à son retour.

3 À la reprise du travail

Accompagner le travailleur le premier jour de reprise afin de lui présenter les changements (nouveaux équipements, machines, collègues, procédures, organisation...).

4 Après la reprise du travail

Le consulter de manière informelle pour voir si tout va bien.

5 | FIN DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Une fois le trajet de réintégration terminé, le conseiller en prévention-médecin du travail doit le communiquer au médecin-conseil. Cela met fin au processus de réintégration.

6 | EN CONCLUSION

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

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

Pour de plus amples informations vous pouvez consulter le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/la-surveillance-de-la-sante-des-travailleurs/reintegration-des#:~:text=Un%20trajet%20de%20r%C3%A9int%C3%A9gration%20peut,du%20trajet%20de%20r%C3%A9int%C3%A9gration%22\).](https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/la-surveillance-de-la-sante-des-travailleurs/reintegration-des#:~:text=Un%20trajet%20de%20r%C3%A9int%C3%A9gration%20peut,du%20trajet%20de%20r%C3%A9int%C3%A9gration%22).)

