

# REVENIR AU TRAVAIL APRÈS UNE ABSENCE DE LONGUE DURÉE POUR RAISON MÉDICALE

BROCHURE POUR LES TRAVAILLEURS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

L'administration centrale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est installée à la rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles.

Tél.: 02 233 41 11 (numéro d'appel général)

Fax: 02 233 44 88 (numéro de fax général)

E-mail: [spf@emploi.belgique.be](mailto:spf@emploi.belgique.be) (e-mail général)

Les coordonnées des directions régionales des services de contrôle du SPF, leurs heures d'ouverture et leur ressort territorial se trouvent sur notre site internet: [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Sur notre site, vous trouverez également plus d'infos sur nos différentes thématiques: réglementation du travail, non-discrimination et diversité, bien-être au travail, contrats de travail, congés, détachement, restructurations, concertation sociale...

Toutes nos publications sont disponibles en téléchargement dans le module Publications du site.

Vous pouvez également obtenir plus d'informations en nous contactant par:



@SPFemploi



[www.facebook.com/SPFemploi](http://www.facebook.com/SPFemploi)

# **REVENIR AU TRAVAIL APRÈS UNE ABSENCE DE LONGUE DURÉE POUR RAISON MÉDICALE**

**Brochure pour les TRAVAILLEURS**

**Mai 2015**



**Le Fonds social  
européen investit  
dans votre avenir**



**Service public fédéral  
Emploi, Travail et  
Concertation sociale**

**Cette brochure peut être obtenue gratuitement**

- par téléphone au 02 233 42 14
- par commande directe sur le site du SPF [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)
- par écrit auprès de la Cellule Publications  
du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
rue E. Blerot 1 - 1070 BRUXELLES  
Fax: 02 233 42 36 - [publications@emploi.belgique.be](mailto:publications@emploi.belgique.be)  
Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF:  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

**Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.**

**La rédaction de cette brochure a été achevée le 30 avril 2015**

Production: Direction générale Humanisation du travail, en collaboration avec IDEWE et PREVENT  
Auteurs/chef de projet: Hilde De Man et Marthe Verjans (IDEWE), Katrien Bruyninx (Prevent)  
Coordination: Direction de la communication  
Mise en page et couverture: Sylvie Peeters  
Impression: Fedopress  
Diffusion: Cellule Publications  
Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

**© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

**Dépot légal:** D/2016/1205/01

# Préface

Tout le monde préfère se rendre au travail en bonne santé et en pleine forme. Mais la réalité est parfois tout autre. Une maladie ou un accident dans la vie privée peuvent affecter la capacité de travail.

Cette brochure vous donnera une réponse aux questions suivantes:

- Quelles sont mes obligations vis-à-vis de mon employeur en cas d'incapacité de travail?
- Quelles informations doivent/peuvent être partagées avec l'employeur?
- Qu'advient-il de mon travail en mon absence?
- Et si je souhaite revenir, comme cela se passe-t-il?

Une réglementation spécifique est d'application si vous avez une maladie professionnelle ou un accident du travail. Ces cas ne sont pas repris dans cette brochure. Pour ces informations:

- Fonds des maladies professionnelles (FMP): <http://www.fmp-fbz.fgov.be>
- Fonds des accidents du travail (FAT): <http://www.fat.fgov.be/fr>

Dans cette brochure, on parle d'absence prolongée lorsque le travailleur s'absente de son travail plus d'un 1 mois.

Les recherches prouvent que plus votre absence se prolonge, plus vos chances de reprendre le travail de façon optimale auprès de votre employeur s'amenuisent. Par exemple, il se peut qu'il n'y ait pas de consensus entre les différents médecins, que le contact avec l'employeur soit difficile, que la confrontation avec vos collègues vous fasse reculer, que les conséquences financières d'une reprise du travail ne soient pas claires, etc.

Vous devez aussi, tout à coup, faire face à de nombreuses instances et interlocuteurs: votre médecin traitant, le médecin-conseil de la mutualité, le médecin du travail, les prestataires de services sociaux, les kinésithérapeutes, les psychologues, le responsable des ressources humaines de votre entreprise, etc.

Cette brochure peut vous aider à trouver votre chemin dans ce dédale et à franchir les éventuels obstacles.

Reprendre le travail présente de nombreux avantages, vous:

- bénéficiez de meilleurs revenus;
- reprennez confiance en vous;
- menez une vie structurée;
- exploitez vos compétences;
- maintenez des contacts sociaux.



## QUE POUVEZ-VOUS ATTENDRE DE VOTRE EMPLOYEUR?

Pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail dans l'entreprise, votre employeur doit mettre en œuvre une politique de prévention.

La réglementation en matière de bien-être au travail prévoit notamment l'accompagnement individuel des travailleurs. L'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs insiste sur le fait que le médecin du travail est, dans le contexte de la reprise du travail, un acteur important.

Par ailleurs, la loi contre la discrimination encourage la conduite d'une politique relative à la reprise du travail, car sur le plan de l'emploi, l'entreprise ne peut pas discriminer les travailleurs sur la base d'un handicap ou d'une maladie chronique si cela ne peut être objectivement motivé. L'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables.

## **NOTICE EXPLICATIVE:**

Cette brochure vous aidera à retrouver le chemin du travail après des problèmes de santé.

Vous y trouverez des informations et une réponse aux questions suivantes:

- Quels acteurs jouent un rôle dans le retour au travail?
- Mes problèmes de santé rendent-ils difficile l'exécution de mon travail?

### **Je suis absent(e) pour raisons de santé...**

- Quelles démarches entreprendre vis-à-vis de mon employeur?
- Que signifie la visite du médecin-contrôleur?
- Comment s'effectue la déclaration de maladie auprès de la mutualité?
- Quand la mutualité reconnaît-elle mon incapacité de travail?
- À quelle indemnité ai-je droit? Est-elle imposable?
- Quelles répercussions ma maladie aura-t-elle sur mon droit aux congés légaux?
- Comment garder le contact avec mon employeur durant mon absence?
- Quels médecins peuvent me conseiller?

### **Je reprends le travail...**

- Quel est le bon moment pour reprendre le travail?
- Comment se déroule ma reprise du travail?
  - \* Dois-je directement reprendre mon travail à temps plein?
  - \* Qu'en est-il si j'ai besoin d'une formation?
  - \* Qu'en est-il si j'ai définitivement une aptitude au travail réduite?
  - \* Mon médecin traitant me considère définitivement inapte à mon poste actuel, que puis-je faire?
  - \* Qu'est-ce que le programme de prévention des maux de dos?
- Que faire s'il n'y a aucune solution de reprise du travail?
  - \* Que faire s'il n'y a temporairement aucun travail adapté?
  - \* Peut-on mettre fin à mon contrat de travail pendant mon incapacité de travail?

# Table de Matière

<b>Préface</b> .....	<b>3</b>
<b>Table de Matière</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Qui peut vous aider pour le retour au travail?</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Les problèmes de santé peuvent-ils rendre difficile l'exécution de mon travail?</b> ...	<b>9</b>
<i>Infographique: absence de longue durée pour raison médicale:</i>	
<i>Que dois-je faire? vers qui me tourner?</i> .....	<b>11</b>
<b>3. Je suis absent(e) pour raisons médicales...</b> .....	<b>15</b>
3.1 Quelles démarches entreprendre vis-à-vis de mon employeur? .....	15
3.2 Que signifie la visite du médecin-contrôleur? .....	15
3.3 Comment s'effectue la déclaration de maladie auprès de la mutualité? .....	16
3.4 Quand la mutualité reconnaît-elle mon incapacité de travail? .....	16
3.5 À quelle indemnité ai-je droit? Est-elle imposable? .....	17
3.6 Quelles répercussions ma maladie aura-t-elle sur mon droit aux congés légaux? .....	17
3.7 Comment garder le contact avec l'employeur durant mon absence? .....	17
3.8 Quels médecins peuvent me conseiller? .....	18
<b>4. Je reprends le travail</b> .....	<b>19</b>
4.1 Quel est le bon moment pour reprendre le travail? .....	19
4.2 Comment peut se dérouler ma reprise de travail? .....	20
4.2.1 Dois-je directement reprendre mon travail à temps plein? .....	20
4.2.2 Qu'en est-il si j'ai besoin d'une formation? .....	20
4.2.3 Qu'en est-il si j'ai définitivement une aptitude au travail réduite? .....	21
4.2.4 Mon médecin traitant me considère définitivement inapte à mon poste actuel, que puis-je faire? .....	22
4.2.5 Qu'est-ce que le programme de prévention des maux de dos? .....	22
4.3 Que faire s'il n'y a aucune solution de reprise du travail? .....	23
4.3.1 Que faire s'il n'y a temporairement pas de travail adapté? .....	23
4.3.2 Peut-on mettre fin à mon contrat de travail durant ma période d'incapacité de travail? ..	23
4.3.3 Prendre un nouveau chemin professionnel .....	24





# 1. Qui peut vous aider pour le retour au travail?

Préparer le retour au travail commence lors de la période d'absence pour raisons de santé avec les conseils et le soutien d'acteurs dans et en-dehors de l'entreprise:

## **Votre entourage familial**

Durant votre arrêt maladie, le rythme de vie et la répartition des tâches au sein de la famille peuvent être complètement réaménagés (garde des enfants, tâches ménagères, etc.). Discutez donc de votre retour au travail avec votre famille. Leur soutien au cours de votre parcours est essentiel. Osez aborder vos craintes éventuelles.

## **Le médecin traitant**

C'est souvent avec le médecin traitant que vous entretenez les contacts les plus étroits durant votre arrêt maladie. Il est une personne en qui vous avez confiance et avec laquelle vous pouvez aborder votre retour, avoir des conseils. Avec votre accord, il peut transmettre des informations relatives à votre état de santé au médecin du travail et au médecin-conseil de la mutualité.

## **Le médecin-conseil de la mutualité**

Le médecin-conseil évalue si vous répondez aux conditions de reconnaissance de l'incapacité de travail pour bénéficier d'une indemnité de la mutualité (voir 3.4).

Il vous donne aussi des conseils sur le retour au travail et analyse avec vous comment vous pouvez vous y prendre. Il peut vous inviter à en discuter. Toutefois, vous pouvez fixer un rendez-vous de votre propre initiative via votre mutualité. Si nécessaire, le médecin-conseil peut vous orienter vers des instances qui vous aideront dans votre parcours de réinsertion. Il peut aussi, par exemple, vous proposer une reprise partielle, adaptée à votre état de santé ou vous conseiller une réadaptation professionnelle. Il vous aide également pour ces démarches.

## **Le conseiller en prévention médecin du travail (du service interne ou externe de prévention)**

Le médecin du travail examine votre état de santé par rapport à votre travail. À chaque visite chez le médecin du travail, apportez toutes les informations utiles dont vous disposez (résultats d'examens, radiographies et rapports médicaux).

Vous pouvez fixer un rendez-vous auprès du service interne ou externe de prévention auquel appartient le médecin du travail pour une consultation pendant votre absence pour raison médicale. Durant cette consultation, vous pourrez discuter des questions que vous vous posez à propos de la reprise du travail (par exemple, l'adaptation de votre travail) et des problèmes que vous rencontrez. Cette visite (appelée légalement "visite de pré-reprise") chez le médecin du travail n'est donc pas un examen médical. S'il a besoin d'informations médicales, le médecin du travail peut, avec votre accord, prendre contact avec votre médecin traitant.

Si vous souhaitez consulter le médecin du travail pendant votre absence pour raison médicale, fixez directement un rendez-vous auprès du service de prévention. Vous trouverez les coordonnées dans le règlement de travail de votre entreprise.

Votre employeur va vous demander de vous rendre chez le médecin du travail pour un examen de reprise du travail dès que vous reprenez le travail après une absence de minimum quatre semaines. Il déterminera si oui ou non vous êtes en état d'effectuer votre travail. Le médecin du travail peut aussi proposer des mesures adéquates de protection et de prévention:

- réduire la durée, l'intensité ou la fréquence d'exposition à certains agents ou contraintes de travail
- adapter le poste ou la méthode de travail
- avoir temporairement une autre activité.

### **Le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service (interne ou externe) de prévention**

Si vous êtes confronté(e) à des risques psychosociaux au travail (problèmes de violence, harcèlement moral ou sexuel, stress, burnout, conflits au travail,...), vous pouvez en discuter avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Vous trouverez ses coordonnées dans le règlement de travail de votre entreprise.

### **Le supérieur hiérarchique direct**

Les contacts avec votre entourage professionnel se nouent généralement par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique. Abordez avec lui les questions suivantes:

- votre avis sur vos capacités professionnelles et la façon dont vous envisagez le retour au travail
- les possibilités de travail adapté
- la communication avec vos collègues sur votre retour au travail
- les principaux changements au sein de l'équipe de travail qui sont utiles pour votre réinsertion.

De cette façon, vous concrétisez votre plan de retour au travail.

### **Les collègues**

Votre absence prolongée a pu également avoir un impact sur le fonctionnement de l'équipe. Réfléchissez préalablement aux informations concernant votre situation médicale que vous voulez partager avec vos collègues. Ils se posent souvent des questions et peuvent ressentir un certain malaise lors de votre réintégration.

Une fois de retour, accordez l'attention nécessaire aux efforts réalisés par l'équipe pour pallier votre absence au travail.

### **Le service du personnel**

Le service du personnel peut vous apporter son soutien ainsi qu'à votre supérieur hiérarchique lors de la réalisation d'un plan de retour au travail. Ce service connaît souvent bien le cadre légal et les mesures d'accompagnement temporaires ou permanentes nécessaires à votre parcours de réinsertion. Il peut ainsi vous offrir une aide administrative.

### **La délégation du personnel**

Votre délégué syndical peut vous aider dans la communication avec les différents acteurs impliqués dans votre parcours de réinsertion. Il peut vous donner des informations à propos des mesures d'accompagnement et des conséquences financières dans votre situation spécifique. Il peut vous orienter vers d'autres services de soutien (service juridique, service du droit du travail, services régionaux pour l'emploi, etc.).

### **Les services régionaux ou communautaires spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées**

Quatre organismes (VDAB, AWIPH, PHARE, DBP) ont pour mission de contribuer à l'emploi des personnes handicapées.

Ces organismes peuvent intervenir pour prévenir un écartement du travail, faciliter la reprise de travail, ou contribuer au maintien dans l'emploi à long terme. S'il faut envisager une réorientation, ils pourront y réfléchir avec vous, proposer des formations et des stages sur mesure, etc. Lorsque le travailleur n'a plus la capacité de s'insérer dans le circuit traditionnel du travail, des formes alternatives de travail (entreprises de travail adapté) peuvent être envisagées.

## 2. Les problèmes de santé peuvent-ils rendre difficile l'exécution de mon travail?

Si vous sentez qu'il est de plus en plus difficile de continuer votre travail à cause des problèmes de santé, plusieurs mesures d'aide s'offrent à vous.

Si vous souffrez de problèmes de santé, par exemple des douleurs au dos ou du stress et que vous pensez qu'ils sont causés par votre travail, vous pouvez prendre contact avec le médecin du travail (consultation spontanée). Vous trouverez ses coordonnées dans le règlement de travail de votre entreprise.

Vous pouvez également demander à votre médecin traitant de prendre contact avec le médecin du travail.

Cet entretien avec le médecin du travail peut également être l'occasion d'obtenir des informations et des conseils sur toutes les questions que vous vous posez à propos des possibilités de travail adapté (par exemple, l'adaptation de vos tâches, de votre horaire). Vous pourrez, par la suite, décider ou pas d'en discuter directement avec votre employeur.

Si vous le souhaitez, le médecin du travail pourra se charger lui-même de discuter de votre situation avec votre employeur.

Si vous êtes confronté(e) à des risques psychosociaux au travail (violence, harcèlement moral ou sexuel, stress, burnout ou conflits au travail), vous pouvez bien sûr en discuter avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines. Vous pouvez aussi vous adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux du service de prévention interne ou externe. Leurs coordonnées figurent dans votre règlement de travail.

En Flandre et à Bruxelles, il est possible d'obtenir les conseils d'un coach en accompagnement de carrière. Il peut vous guider si vous vous posez des questions sur l'orientation de votre carrière et le type de fonction qui vous correspond le mieux. Pour plus d'informations: <http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/> (service uniquement accessible en néerlandais)














## Infographique:

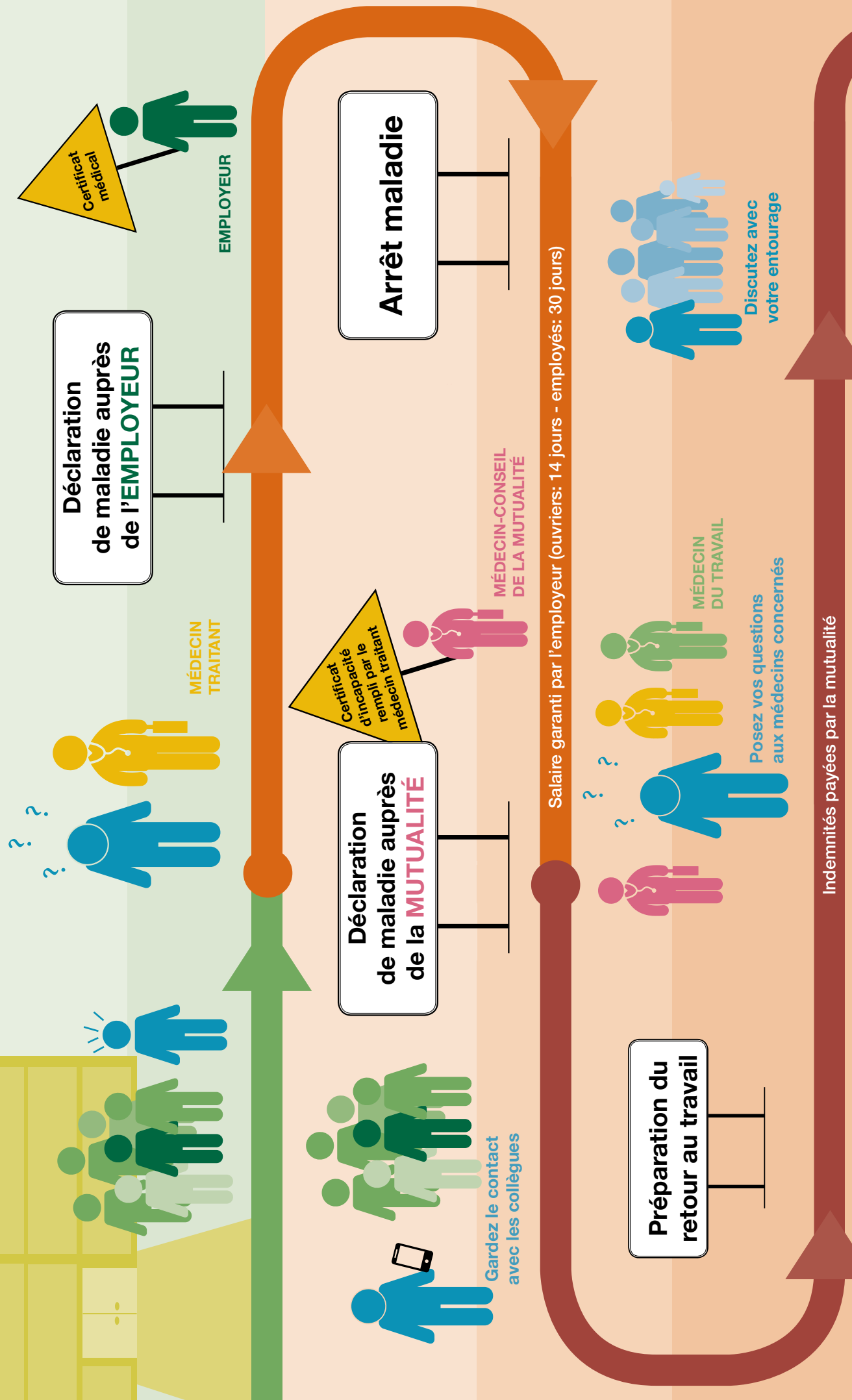
# ABSENCE DE LONGUE DURÉE POUR RAISON MÉDICALE: QUE DOIS-JE FAIRE? VERS QUI ME TOURNER?

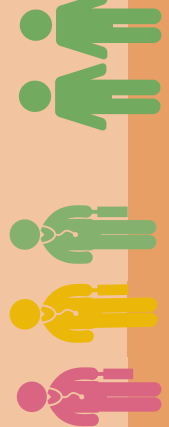
### Legende:

Ce schéma vous permettra une meilleure lecture de la brochure. Il résume ce que vous devez faire quand vous êtes malade ainsi que les étapes importantes à entreprendre quand vous revenez au travail après une absence de longue durée. La préparation de votre retour peut commencer dès la période d'incapacité de travail, jusqu'au moment où mentalement et physiquement vous êtes prêt à retourner au travail.

	travailleur
	employeur
	médecin traitant
	médecin-conseil de la mutualité
	médecin du travail
	collègues
	famille
	nouveaux collègues
	conseiller en prévention aspects psychosociaux et ergonomique

# ABSENCE DE LONGUE DURÉE POUR RAISON MÉDICALE: QUE DOIS-JE FAIRE? VERS QUI ME TOURNER?

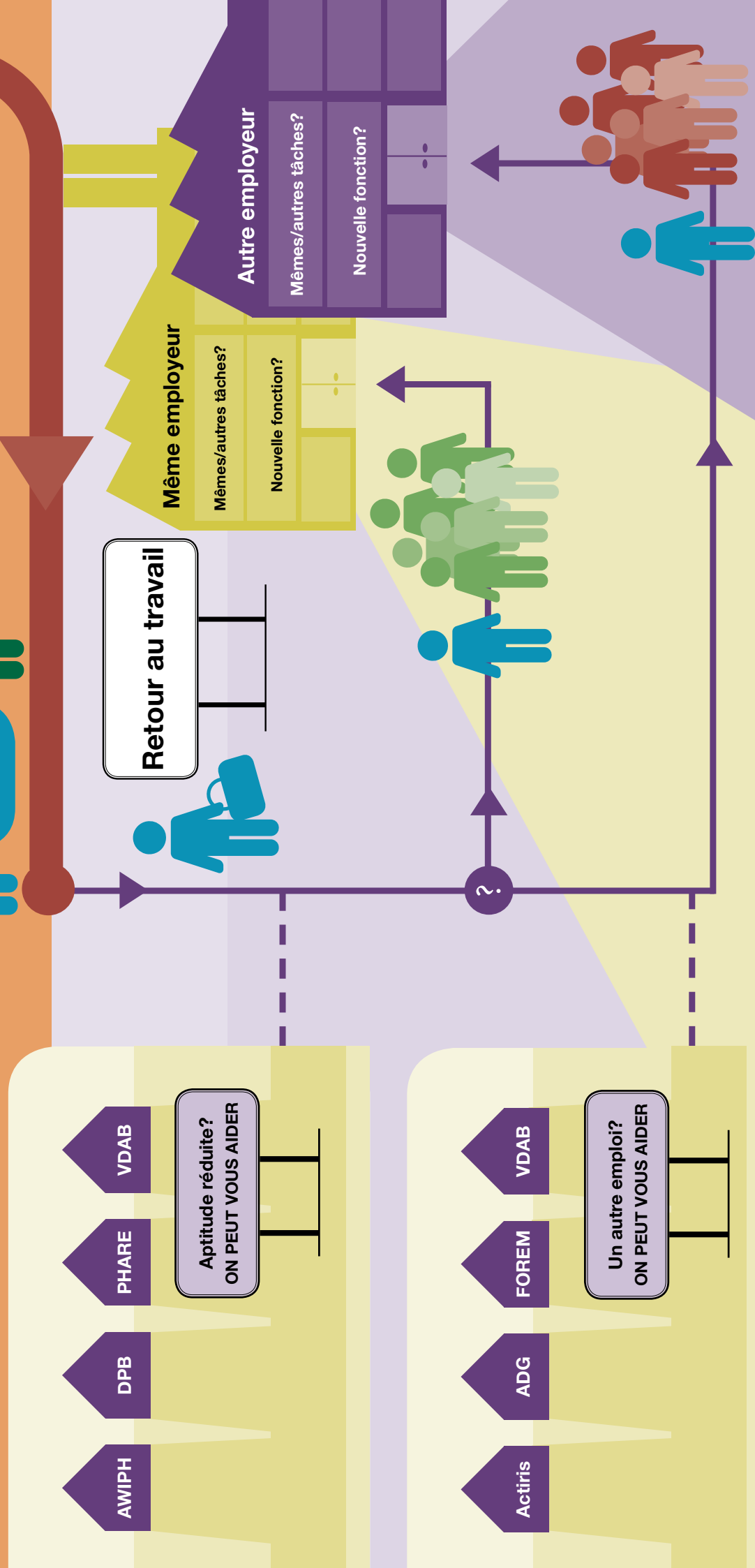




Quelles sont  
mes capacités?



# Planification du retour au travail



AWIPH      DPB      PHARE      VDAB

Aptitude réduite?  
ON PEUT VOUS AIDER

Actiris      ADG      FOREM      VDAB

Un autre emploi?  
ON PEUT VOUS AIDER





## 3. Je suis absent(e) pour raisons médicales...

### 3.1 Quelles démarches entreprendre vis-à-vis de mon employeur?

Si votre état de santé ne vous permet pas de travailler, vous devez en avvertir immédiatement votre employeur. Vous trouverez la procédure à suivre dans votre règlement de travail.

Il est important d'informer votre employeur aussi vite que possible. L'information donnée (téléphone, mail,...) peut être brève. Vous n'êtes pas tenu(e) de donner des détails (quelle maladie, quels symptômes, etc.) mais il peut être utile, pour des raisons pratiques, de fournir des informations sur la durée (estimée) de votre absence. Vous pouvez ainsi montrer que vous vous souciez des conséquences de votre absence sur l'organisation du travail (remplacement, planning modifié,...).

La notification n'est bien souvent que le premier pas. Vous devez également fournir à votre employeur un certificat médical délivré par un médecin. Sans ce document, votre absence est injustifiée. Cela veut dire que votre employeur n'a pas l'obligation de vous payer votre salaire garanti et que vous ne recevez pas d'indemnités de la mutualité. Comment, et surtout dans quel délai, le certificat doit être transmis dépend d'une entreprise à l'autre. Vous retrouverez cette information dans votre règlement de travail.

### 3.2 Que signifie la visite du médecin-contrôleur?

Pendant toute la période d'incapacité de travail, votre employeur peut désigner un médecin-contrôleur, non pas pour diagnostiquer votre problème de santé, mais pour contrôler votre incapacité de travail et sa durée. En tant que travailleur, vous êtes obligé(e) de le laisser vous examiner. Le médecin-contrôleur pose généralement quelques questions (par exemple concernant vos symptômes, les médicaments que vous prenez,...) et peut effectuer un court examen médical. Il est tenu au secret professionnel et ne peut donc pas partager des informations médicales avec l'employeur.

Le médecin-contrôleur peut:

- Evaluer si votre absence est justifiée;
- Constater que votre absence est justifiée, mais pour une période plus courte que celle mentionnée sur le certificat médical. Vous devez alors reprendre le travail plus tôt que prévu;
- Constater que votre absence est injustifiée. Dans ce cas, vous êtes obligé(e) de reprendre le travail le lendemain de sa visite.

Dans les deux dernières situations, le médecin-contrôleur doit prendre contact avec votre médecin traitant afin de lui faire part de sa décision. En cas de désaccord encore le médecin-traitant et le médecin-contrôleur, un médecin-arbitre peut être désigné. La liste des médecins arbitre est reprise sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) ("La médecine de contrôle: liste des médecins-arbitres"). La procédure est détaillée dans les documents qui vous sont remis par le médecin-contrôleur.

Avec l'accord des parties, il est possible de choisir un médecin-arbitre en dehors de cette liste.

Consultez votre règlement de travail pour savoir:

- Si le médecin-contrôleur effectue sa visite à votre domicile ou s'il peut vous inviter dans un centre médical;
- Dans quelle plage horaire vous devez être disponible pour un contrôle;
- Comment vous pouvez éventuellement contester la décision du médecin-contrôleur (désignation d'un troisième médecin, par exemple).

✦ **Plus d'informations sur les médecins-contrôleurs: [www.umcf.be/medecins.html](http://www.umcf.be/medecins.html)**

### 3.3 Comment s'effectue la déclaration de maladie auprès de la mutualité?

Si vous pensez que votre maladie va durer quelques semaines, avertissez aussi votre mutualité. Votre employeur paie votre salaire durant une première période d'arrêt de travail (salaire garanti). Après cette période, la mutuelle prendra en charge le paiement de votre indemnité. Informez votre mutualité aussi vite que possible à l'aide d'un « certificat d'incapacité de travail ». Il est conseillé d'amener ce certificat (également appelé « formulaire confidentiel ») chez votre médecin traitant qui le remplira. Vous devez ensuite l'envoyer par courrier à votre mutualité. Le cachet de la poste détermine si votre déclaration est transmise ou non dans les temps.

Si vous avez droit à un salaire garanti (payé par votre employeur), vous devez envoyer votre déclaration avant la fin de cette période. La période de salaire garanti est de 14 jours pour les ouvriers et de 30 jours pour les employés.

Envoyez votre document dans les 2 jours si vous avez déjà été malade et que vous retombez malade dans les 14 jours suivant la reprise du travail.

Si vous êtes admis(e) à l'hôpital, vous devez envoyer la déclaration dans les 2 jours suivant votre sortie.

Attention: les intérimaires n'ont souvent pas droit à un salaire garanti et ont donc tout intérêt à prévenir immédiatement leur mutualité en cas de maladie.

Si vous déclarez votre maladie tardivement, la mutualité peut vous sanctionner. Vous risquez de voir le montant de vos indemnités diminué de 10 %, et cela, à compter du jour où vous y aviez droit, jusqu'au jour de réception de votre certificat. Vous recevrez votre indemnité complète dès le premier jour ouvrable suivant. C'est la date du cachet de la poste qui compte.

Par exemple: votre période de salaire garanti va jusqu'au 15 mars inclus. Vous postez votre déclaration seulement le vendredi 19 mars. La mutuelle reçoit cette déclaration avec cachet de la poste du lundi 22 mars. Pour la période du 16 au 22 mars, votre indemnité sera réduite de 10 %.

### 3.4 Quand la mutualité reconnaît-elle mon incapacité de travail?

Plusieurs conditions doivent être remplies pour bénéficier d'une indemnité de la mutualité:

- Etre affilié(e) à une mutualité et avoir le statut de travailleur actif, bénéficiaire d'allocations de chômage ou indépendant;
- À cause de problèmes de santé, ne pas être en état d'effectuer vos activités professionnelles;
- La perte de votre capacité de travail s'élève à 66% au moins.

La période d'**incapacité de travail primaire** débute le premier jour de la cessation de votre activité en raison de votre maladie et cette période s'étend sur 12 mois maximum. Si votre période d'incapacité de travail se prolonge au-delà de 12 mois, vous entrez en période d'"invalidité". Votre incapacité de travail est régulièrement évaluée par le médecin-conseil de votre mutualité.

### 3.5 À quelle indemnité ai-je droit? Est-elle imposable?

En cas d'incapacité de travail, votre employeur vous verse votre salaire garanti durant une période qui dépend de votre statut (ouvrier/employé).

Une fois cette période écoulée, vous bénéficiez d'un revenu de remplacement versé par la mutualité. Votre indemnité correspond alors à un certain pourcentage du dernier salaire brut plafonné que vous avez perçu. En période d'invalidité le pourcentage varie également selon votre situation familiale.

<b>Pourcentages appliqués pour le calcul de l'indemnité selon la situation familiale et le statut</b>			
	Avec des personnes à charge	Isolé(e)	Cohabitant(e)
Incapacité de travail primaire (moins de 12 mois)	60 %	60 %	60 %
Invalidité (plus de 12 mois)	65 %	55 %	40 %

L'indemnité perçue de la mutualité est imposable au même titre que les revenus professionnels. Durant la première année la mutualité prélève, à la source, un précompte professionnel (11,11%) sur le montant des indemnités d'incapacité primaire. Notez que le précompte déduit de votre indemnité est bien souvent proportionnellement plus faible que celui déduit de votre salaire. Gardez cet aspect à l'esprit pour ne pas avoir de surprises lors de votre prochaine déclaration d'impôts. Renseignez-vous auprès de votre mutualité pour toutes questions à ce sujet.

### 3.6 Quelles répercussions ma maladie aura-t-elle sur mon droit aux congés légaux?

Si votre arrêt maladie ne se prolonge pas au-delà de 12 mois consécutifs, vous continuez d'accumuler votre droit aux congés légaux. Au cours de cette période, les jours de maladie sont assimilés à des jours prestés donnant droit à des congés au même titre que les jours travaillés. Si votre absence se prolonge, les jours de maladie accumulés au-delà des 12 premiers mois ne sont alors plus assimilés à des jours travaillés. Dans ce cas, votre absence aura une répercussion sur le nombre de jours de congés payés auxquels vous pourrez prétendre. Contactez votre mutualité pour toutes questions complémentaires à ce sujet.

### 3.7 Comment garder le contact avec l'employeur durant mon absence?

Certains employeurs prennent l'initiative de maintenir le contact avec les travailleurs malades ou ont développé des procédures spécifiques. Quoi qu'il en soit, il est important pour vous de garder de bonnes relations avec votre employeur, votre supérieur hiérarchique et vos collègues. Cela facilitera votre retour.

Si vous n'êtes pas encore en état d'entretenir des contacts approfondis avec votre entourage professionnel, faites-le savoir. Indiquez si vous souhaitez recevoir le bulletin d'informations de l'entreprise ou les invitations aux événements organisés par votre employeur, par exemple. Profitez des conversations (téléphoniques) pour informer votre employeur de votre rétablissement et pour discuter des possibilités éventuelles d'effectuer (temporairement) un travail adapté.

Si les risques psychosociaux au travail jouent un rôle dans votre incapacité de travail et que vous avez des difficultés à communiquer directement avec votre employeur ou votre supérieur hiérarchique, vous pouvez prendre contact avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service de prévention.

#### Et si votre employeur ne donne pas de nouvelles?

Certains employeurs hésitent à prendre contact avec leurs travailleurs en arrêt maladie. De votre côté, et si votre état de santé le permet, essayez de rester en contact avec votre environnement de travail. Par exemple, appelez vos collègues de temps à autre ou, en cas de prolongation de votre absence, rendez vous personnellement sur votre lieu de travail pour remettre votre certificat médical.

### 3.8 Quels médecins peuvent me conseiller?

Chaque médecin a ses visions et ses priorités sur le retour au travail, elles peuvent être différentes. Une bonne communication entre les médecins est donc primordiale.

C'est souvent avec le médecin traitant que vous avez les contacts les plus étroits durant votre arrêt maladie. Il est une personne en qui vous avez confiance et avec laquelle vous pouvez aborder votre retour au travail, avoir des conseils.

Le médecin-conseil de la mutualité vous donne aussi des conseils sur le retour au travail et analyse avec vous comment vous pouvez vous y prendre. Il peut aussi, par exemple, vous proposer une reprise partielle adaptée à votre état de santé ou vous conseiller une réadaptation professionnelle.

Vous pouvez vous rendre chez le médecin du travail pour une consultation pendant votre absence. Vous pourrez alors discuter des questions que vous vous posez sur la reprise du travail (par exemple, celles relatives aux adaptations de votre travail) et des problèmes en relation avec le travail.

Avec votre accord, le médecin traitant, le médecin-conseil de la mutualité et le médecin du travail peuvent échanger des informations sur vos capacités à reprendre le travail et favoriser ainsi la démarche.



## 4. Je reprends Le travail

### 4.1 Quel est le bon moment pour reprendre le travail?

Vous ne devez pas attendre d'être entièrement apte au travail pour prendre des initiatives relatives à votre retour. La préparation de la reprise peut débuter lorsque vous êtes en incapacité de travail.

Quantité de facteurs ont une incidence sur votre capacité ou non de reprendre le travail: votre état de santé, la nature de votre travail (physique ou stressant), les possibilités d'adaptations que votre employeur peut prévoir, etc.

Vous pouvez en discuter avec votre médecin traitant, votre employeur, le médecin-conseil de la mutualité et/ou le médecin du travail. Deux données peuvent vous aider à prendre votre décision.

#### A. Quelles sont vos capacités?

- Votre traitement est-il complètement terminé ou vous laisse-t-il la possibilité de retourner travailler?
- Combien d'heures par jour pouvez-vous être actif/-ve?
- Y a-t-il des tâches ou actes pour lesquels vous éprouvez encore des difficultés?
- ...

#### B. Quelles sont les possibilités auprès de votre employeur?

Il est primordial d'avoir un bon aperçu des possibilités que vous propose votre employeur pour adapter éventuellement le travail à vos capacités. Exige-t-il que vous soyez à nouveau à 100 % opérationnel(le) ou est-il envisageable de reprendre le travail progressivement?

Certaines adaptations peuvent faciliter la reprise du travail:

- Adapter les heures de travail;
- Adapter les tâches et l'organisation du travail;
- Adapter le poste de travail;
- Un accompagnement spécifique.

Tentez d'évaluer la situation en ayant une discussion avec votre employeur ou le médecin du travail. Vous pouvez faire part de ces informations à votre médecin traitant et au médecin-conseil afin qu'ils puissent vous aider à définir le « bon » moment pour reprendre le travail.

Il se peut également que votre médecin traitant ou votre médecin-conseil prenne l'initiative d'un parcours de réinsertion. Vous pouvez alors débattre des possibilités avec les médecins concernés. Lorsque votre employeur vous propose des solutions de travail adapté (par exemple recommencer à travailler à temps partiel ou effectuer des tâches adaptées), il est conseillé de communiquer cette information à votre médecin traitant ou au médecin-conseil. Une bonne description de votre fonc-

tion aidera à déterminer le bon moment pour reprendre votre travail. Votre médecin traitant n'a pas nécessairement une connaissance précise des tâches que vous effectuez. Dans ce cas, décidez si vous êtes ou non à même de reprendre le travail (même à temps partiel) est difficile.

## 4.2 Comment peut se dérouler ma reprise de travail?

Reprendre le travail après une période d'absence prolongée peut se faire de différentes manières. Certaines personnes sont à même de reprendre leur fonction d'emblée à temps plein tandis que d'autres ont besoin d'une reprise progressive de la charge de travail. La reprise progressive peut s'exprimer en heures et/ou en tâches. Lors de la reprise du travail, plusieurs scénarios sont possibles.

L'objectif est de revenir au meilleur niveau possible dans cet ordre:

- les mêmes tâches chez le même employeur,
- des tâches adaptées dans une fonction similaire chez le même employeur,
- une autre fonction chez le même employeur,
- des tâches adaptées ou une nouvelle fonction chez un autre employeur.

### 4.2.1 Dois-je directement reprendre mon travail à temps plein?

Si reprendre le travail à temps plein n'est pas encore possible, vous pouvez reprendre le travail progressivement, en suivant un horaire adapté: par exemple quelques heures par jour ou quelques jours par semaine. Même si vous n'avez pas atteint votre meilleure forme, vous pouvez donc à nouveau faire partie de l'entreprise avec vos compétences et votre expérience spécifiques. L'adaptation d'un horaire de travail peut être temporaire, systématiquement révisée en vue d'augmenter progressivement le temps de travail ou définitive.

Pour ce faire, l'assurance indemnités (de votre mutualité) offre des possibilités. Si votre incapacité de travail est reconnue par l'assurance indemnités, vous pouvez reprendre un travail adapté à votre état de santé avec l'accord du médecin-conseil. Les modalités de reprise sont fixées par le médecin-conseil (conditions d'exercice, volume et horaires). Par exemple: un horaire fixe ou variable, quelques heures par jour, une journée complète tous les deux jours, etc.

Vous recevez un salaire de votre employeur pour le travail effectué et conservez, en outre, le bénéfice de vos indemnités d'incapacité de travail, éventuellement réduites. Si cette reprise du travail échoue, vous bénéficierez à nouveau d'une indemnité complète.

#### \* Pour en savoir plus sur cette disposition:

[www.riziv.fgov.be/fr/themes/reinsertion/Pages/default.aspx#.VNivZbyh6RA](http://www.riziv.fgov.be/fr/themes/reinsertion/Pages/default.aspx#.VNivZbyh6RA)

Le travailleur qui souhaite revenir travailler, mais réduire (temporairement) son activité professionnelle peut, le cas échéant, se tourner vers le système du crédit-temps. Dans ce cadre, si le travailleur est occupé dans un contrat de travail à temps plein, il peut réduire ses prestations d'1/5 (pour travailler à 80%) ou à mi-temps (pour travailler à 50%). Attention, depuis le 1er janvier 2015, le crédit-temps sans motif est accordé sans allocations de l'ONEM. Les revenus du travailleur sont donc uniquement constitués de la rémunération à temps partiel payée par l'employeur.

Toutefois, si le travailleur est âgé d'au moins 60 ans et s'il a au moins 25 ans de passé professionnel salarié, il peut solliciter ce crédit-temps dans le régime fin de carrière afin de réduire ses prestations jusqu'à sa pension. Dans ce cas, l'intéressé obtient une allocation mensuelle de l'ONEM pour compenser la diminution de ses revenus.

\* Si vous désirez plus de renseignements sur cette mesure, vous pouvez consulter la feuille info T150 (régime général du crédit-temps) ou T151 (crédit-temps dans le régime fin de carrière), disponible sur le site Internet de l'ONEM: [www.onem.be](http://www.onem.be)

### 4.2.2 Qu'en est-il si j'ai besoin d'une formation?

Lorsque vous n'êtes plus capable de reprendre votre fonction initiale après des problèmes de santé, il existe des solutions pour acquérir de nouvelles compétences professionnelles ou mettre à jour celles déjà acquises.

À cet effet, l'assurance indemnités propose deux mesures visant la réinsertion socioprofessionnelle:

- La réhabilitation professionnelle: elle est destinée aux travailleurs qui sont dans l'incapacité d'exercer leur fonction initiale, mais qui ont toujours accès à des emplois pour lesquels ils disposent de l'expérience requise ou d'une formation acquise antérieurement. La réhabilitation professionnelle a pour objectif d'actualiser les compétences professionnelles acquises précédemment.
- La réorientation professionnelle: elle est destinée aux travailleurs en incapacité de travail de manière définitive; ils ne sont plus en mesure d'exercer leur fonction et ne peuvent pas compter sur une autre expérience professionnelle ou des formations antérieures pour accéder à d'autres fonctions. La réorientation professionnelle a, dans ce cas, pour objectif l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles par le biais d'une formation.

Outre les mesures visant la formation elle-même, l'assurance indemnités propose un accompagnement en matière d'orientation et de réinsertion. Si elle accepte votre parcours de formation, l'assurance indemnités prendra à sa charge les frais d'orientation, de formation et de déplacement. Pour mettre en œuvre cette mesure, l'assurance indemnités collabore entre autre avec les services régionaux pour l'emploi et pour l'intégration des personnes handicapées.

✦ **Pour en savoir plus sur cette disposition:**

[www.inami.fgov.be/fr/themes/reinsertion/Pages/default.aspx](http://www.inami.fgov.be/fr/themes/reinsertion/Pages/default.aspx)

Vous pouvez également demander à votre employeur s'il existe des possibilités de réadaptation professionnelle ou de formation continue. La plupart des commissions paritaires disposent d'un fonds de formation sectoriel qui, sous certaines conditions, peut accorder des subsides aux employeurs pour la formation des travailleurs.

✦ **Pour en savoir plus sur cette disposition:**

[www.technocampus.be/aides\\_financieres/les-fonds-sectoriels-pour-la-formation/](http://www.technocampus.be/aides_financieres/les-fonds-sectoriels-pour-la-formation/)

Vous souhaitez examiner les possibilités qui existent sur le marché de l'emploi, mais vous ne savez pas très bien par où commencer? Si vous avez au moins douze mois d'expérience professionnelle et que vous avez des questions concernant votre carrière, vous pouvez, de votre propre initiative, bénéficier d'un accompagnement de carrière subventionné. Les salariés souffrant de douleurs physiques, d'un burnout ou d'autres problèmes de santé peuvent aussi en bénéficier.

✦ **Pour en savoir plus sur cette disposition:**

**Uniquement pour la Flandre et Bruxelles:** <http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/>

### 4.2.3 Qu'en est-il si j'ai définitivement une aptitude au travail réduite?

Quatre organismes (VDAB, AWIPH, PHARE, DBP) ont pour mission de contribuer à l'emploi des personnes handicapées. Un travailleur sera considéré comme handicapé s'il connaît une diminution relativement importante de ses capacités de travail en raison d'un problème de santé de longue durée. Chaque organisme propose des interventions à des conditions qui peuvent être (légèrement) différentes. Ils peuvent par exemple:

- Aider l'entreprise (la ligne hiérarchique, les collègues, ...) à mieux comprendre les difficultés du travailleur handicapé, en collaboration avec celui-ci;
- Aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise;
- Faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre au sein d'autres entreprises;
- Mettre en relation avec des services spécialisés (centres de formation, services d'accompagnement, de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail, ...);
- Apporter un financement pour couvrir d'éventuels frais supplémentaires liés à l'aménagement des modalités de travail (redéfinition des tâches, période d'apprentissage, amélioration de la transmission des informations, modalités de supervision, révision des horaires de travail, tolérance d'une certaine lenteur, achat de matériel spécifique ou adaptation du matériel existant, achat de vêtements de travail adaptés,...);
- Intervenir dans une partie de vos frais de déplacement pour vous rendre au travail;
- Financer des services d'interprètes pour les sourds et malentendants;
- Etc.



## POUR EN SAVOIR PLUS

### (LE LIEU DE RÉSIDENCE DU TRAVAILLEUR DÉTERMINE LE SERVICE COMPÉTENT):

- Pour les travailleurs résidant en Flandre: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB – Service flamand de l'Emploi et de la Formation)
- <http://www.vdab.be/arbeidshandicap/default.shtml>
- Pour les travailleurs domiciliés en Wallonie: l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) [www.awiph.be/integration/se\\_former\\_travailler/](http://www.awiph.be/integration/se_former_travailler/)
- Pour les travailleurs domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale: Personne Handicapées Autonomie Recherchée (PHARE) <http://phare.irisnet.be/aides-%C3%A0-l-inclusion/aides-individuelles/>
- Pour les travailleurs domiciliés dans une localité germanophone: Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung (Service germanophone d'aide aux personnes handicapées – DPB) <http://www.dpb.be/Angebote/BIB.php>

## 4.2.4 Mon médecin traitant me considère définitivement inapte à mon poste actuel, que puis-je faire?

Votre médecin traitant vous considère définitivement inapte à reprendre le travail prévu dans votre contrat de travail, mais vous souhaitez cependant réintégrer votre entreprise? Dans ce cas, vous pouvez bénéficier d'une procédure de reclassement auprès de votre employeur:

- Vous devez en faire la demande à votre employeur par courrier recommandé, avec l'attestation de votre médecin traitant;
- Votre employeur vous remettra un formulaire de «demande de surveillance de santé des travailleurs»;
- Vous serez ensuite examiné par le médecin du travail. Il effectuera tous les examens complémentaires nécessaires, et examinera également votre situation sociale et les possibilités d'aménagements dans l'entreprise même.

Suite à votre évaluation de santé, il complètera le formulaire, en vous déclarant:

- Apte à poursuivre votre travail;
- Apte pour ce travail avec certains aménagements qu'il fixe;
- Apte pour une autre fonction avec, si nécessaire, des aménagements ou conditions qu'il fixe;
- Soit inapte définitivement.

Le médecin du travail vous informera à cette occasion des possibilités qui existent pour contester sa décision.

Votre employeur devra prévenir le médecin du travail s'il juge impossible d'aménager votre travail ou de vous donner une autre fonction, et doit en donner les justifications. La conséquence peut être le licenciement pour force majeure.

## 4.2.5 Qu'est-ce que le programme de prévention des maux de dos?

Si vous souffrez de maux de dos, peut-être entrez-vous en ligne de compte pour un programme de prévention secondaire des lombalgies proposé par le Fonds des Maladies professionnelles (FMP). Ce programme s'adresse aux travailleurs qui effectuent un travail exigeant pour le dos et qui sont en incapacité de travail en raison de douleurs lombaires. Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Le travailleur est soumis à une surveillance médicale du médecin du travail, car il soulève des charges ou en raison de vibrations mécaniques transmises par le siège.
- Le travailleur doit être en incapacité de travail depuis au moins quatre semaines (et au maximum trois mois) en raison de douleurs lombaires. Si au cours des douze derniers mois, le travailleur était en incapacité de travail pendant quatre semaines au total en raison de douleurs lombaires, la dernière période d'incapacité ne doit avoir duré qu'une seule semaine. Dans le cas d'une intervention chirurgicale à la colonne vertébrale, les délais pris en compte commencent à la date de l'intervention.



Le programme comprend deux volets:

1. Un trajet de rééducation avec des séances de kinésithérapie, d'ergothérapie, de physiothérapie, etc. C'est le centre de rééducation qui se charge de mettre en oeuvre ce programme.
2. La mise en place de mesures dans le domaine de l'ergonomie afin de faciliter la reprise du travail. Par exemple, une formation en ergonomie au travail (techniques de manutention) ou une analyse ergonomique du poste de travail.

La participation à ce programme est gratuite et les bénéficiaires ont une indemnité pour les frais de déplacement.

L'employeur, pour sa part, perçoit une compensation financière lorsqu'il fait réaliser une analyse ergonomique des conditions de travail ou met en place des améliorations ergonomiques. Il peut appliquer les recommandations relatives à un poste de travail aux autres postes similaires afin que les autres collaborateurs puissent bénéficier, à leur tour, d'améliorations de leur poste de travail. L'employeur peut choisir de former un groupe de travailleurs plutôt que d'opter pour des recommandations visant un poste de travail individuel.

✦ **En savoir plus sur cette disposition:**

<http://www.fmp-fbz.fgov.be/prev/PREVENTIONDOS/index.html#'info11'>

## **4.3 Que faire s'il n'y a aucune solution de reprise du travail?**

### **4.3.1 Que faire s'il n'y a temporairement pas de travail adapté?**

Lorsque le médecin-conseil vous juge capable de reprendre le travail, mais que vous êtes temporairement en incapacité d'exercer le travail convenu dans votre contrat de travail, vous pouvez demander une indemnité à l'ONEM. L'obtention de cette indemnité pour «chômage temporaire pour cause de force majeure à caractère médical» s'accompagne des conditions suivantes:

- L'incapacité de travail a été établie par le médecin du travail ou le médecin de l'ONEM;
- Il n'y a pas de travail adapté disponible;
- La demande n'a pas été effectuée dans les six premiers mois de l'incapacité de travail;
- L'incapacité de travail revêt un caractère temporaire.

Ce statut peut dégager le temps et l'espace nécessaires pour trouver des solutions de réinsertion au travail. L'idéal, toutefois, est de bien préparer le retour au travail au cours de la période de maladie reconnue par la mutualité et de libérer du temps pour analyser les circonstances d'une éventuelle reprise du travail.

### **4.3.2 Peut-on mettre fin à mon contrat de travail durant ma période d'incapacité de travail?**

Il y a une certaine confusion à propos des possibilités de mettre fin au contrat de travail durant la période d'incapacité de travail.

#### **A. Licenciement durant la période d'incapacité de travail**

Licencier un travailleur pour son état de santé est interdit. Autrement dit, votre employeur ne peut pas vous licencier parce que vous êtes malade ou accidenté.

Mais votre employeur peut mettre fin à votre contrat de travail pendant que vous êtes en incapacité de travail. Pour le faire, il doit invoquer une raison valable (par exemple, fermeture de votre service, restructuration profonde, automatisation de la production, climat économique peu favorable, etc.) et doit s'acquitter d'une indemnité compensatoire de préavis. S'il souhaite que vous prestiez votre travail pendant la période de préavis, celle-ci ne prendra cours que le jour où vous reprenez le travail.

#### **B. Cessation du contrat de travail**

Il se peut toutefois que votre incapacité de travail ait une influence sur la cessation de votre contrat de travail. Le cas pourra se présenter si votre incapacité de travail est définitive. L'employeur peut alors mettre fin à votre contrat pour cause de force majeure. Toutefois, une telle démarche ne sera possible que dans les circonstances où vous ne pouvez pas réintégrer votre fonction en raison de

problèmes de santé ou de limitations fonctionnelles et qu'il n'y a pas de travail adapté dans l'entreprise. La cessation du contrat de travail pour cause de force majeure n'équivaut pas à un licenciement. En cas de force majeure, l'employeur ne vous est pas redevable d'indemnités compensatoires de préavis et il n'y a pas de période de préavis à prester. Par contre, vous entrez directement en ligne de compte pour l'obtention d'indemnités de la mutuelle ou d'allocations de chômage.

### 4.3.3 Prendre un nouveau chemin professionnel

La fin d'un contrat de travail n'est pas la fin d'une carrière professionnelle. Mais il n'est pas toujours aisé de chercher seul des alternatives. Les services régionaux de l'emploi peuvent vous apporter l'information et le soutien dont vous avez besoin dans vos démarches de recherche d'emploi.

- Le **Forem** est le Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie: [www.leforem.be](http://www.leforem.be)
- **Actiris** est l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi: [www.actiris.be](http://www.actiris.be)
- Le **VDAB** est l'Office Régional de l'emploi en Flandre: [www.vdab.be](http://www.vdab.be)
- **Arbeitsamt der DG** est l'office régional de l'emploi en Communauté germanophone: [www.adg.be](http://www.adg.be)

Si vous êtes en incapacité de travail définitive, les services régionaux ou communautaires spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées peuvent vous apporter leur aide.





Service public fédéral  
**Emploi, Travail et Concertation sociale**  
rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)