

Carnet de reprise du travail

BROCHURE DESTINÉE À RÉPONDRE AUX INTERROGATIONS DES MÉDECINS GÉNÉRALISTES SUR LA REPRISE DU TRAVAIL DES PATIENTS.



Rôles et missions des médecin-conseil, médecin du travail et médecin-contrôle

Cette brochure a pour but de fournir les clés d'un retour gagnant au travail pour vos patients en incapacité de travail.

Elle est basée sur un « Digital Learning » intitulé « Trio : un retour gagnant au travail », réalisé par la cellule « Santé et Bien-Être au travail » de la S.S.M.G., en collaboration avec l'A.S.M.A. (Association Scientifique des Médecins d'Assurances) et la S.S.S.T. (Société Scientifique de Santé au Travail).

L'initiative TRIO, soutenue par l'INAMI, a pour but de favoriser le dialogue entre les médecins-conseils, les médecins du travail et les médecins généralistes pour améliorer la prise en charge des patients dans ce qui touche au travail. Différentes actions sont menées afin de soutenir les médecins généralistes dans leur approche concernant le travail de leurs patients, dont des formations, des groupes de discussion ou des fiches pratiques d'aide à la consultation.

L'objectif de ce « carnet de reprise du travail » est de souligner l'importance de la **collaboration entre le médecin généraliste, le médecin du travail et le médecin-conseil** durant l'incapacité de travail du patient en vue d'augmenter au maximum les chances d'un **retour au travail** réussi pour ce dernier.

Concrètement, après avoir lu ce questions-réponses,

- ✓ Vous comprendrez mieux les **rôles et obligations respectifs** du médecin du travail, du médecin-conseil et du médecin-contrôle, ainsi que les modalités de prise de contact avec eux.
- ✓ Vous serez en mesure d'aider votre patient à faire une **demande d'adaptation de poste** lors de sa reprise du travail ;
- ✓ Vous pourrez également l'aider dans l'évaluation des **conditions d'une reprise à temps partiel** ;
- ✓ Vous vous sentirez plus à l'aise pour qualifier une maladie de « **maladie professionnelle** » et pour évaluer une **rechute** ;
- ✓ Vous serez en mesure d'aider votre patient à introduire une **demande de trajet de réintégration**.

Table des matières

Rôles et missions des médecin-conseil, médecin du travail et médecin-contrôle	2
Table des matières	3
Distinction des rôles et missions du médecin-conseil, du médecin du travail et du médecin-contrôle	4
Le colloque singulier avec le patient – l'anamnèse	6
Le rôle du médecin du travail	7
Communication avec le médecin du travail	10
Demande d'adaptation du poste de travail	12
Reprise partielle du travail	14
a. Indemnité	14
b. Demande	15
c. Décision	15
d. Régime	16
e. Certificat médical	16
Maladie professionnelle	18
Notion de rechute	20
Trajet de réintégration	22
Contact avec le médecin-conseil de la mutualité	26
Conclusion	28
Glossaire	28
Références	29

Distinction des rôles et missions du médecin-conseil, du médecin du travail et du médecin-contrôle

Le médecin-conseil de la mutualité

Comme son nom l'indique, c'est un médecin qui est expert en matière d'assurance maladie. Il travaille au sein des mutualités où il assure ses missions.

Quelles sont-elles ?

- ✓ il informe l'affilié sur la réintégration professionnelle et la réorientation socio-professionnelle.
- ✓ il aide l'affilié à obtenir tous les avantages possibles prévus par les différentes lois (aide tierce personne, etc...).
- ✓ il évalue l'affilié en incapacité de travail : à savoir si votre patient répond bien aux critères pour être reconnu en incapacité de travail.
- ✓ enfin, il vérifie si les conditions de remboursements pour certaines prestations sont remplies. Par exemple, certains médicaments, des prestations de kiné, logopédie, etc...

Le médecin du travail

Sa tâche la plus connue est la surveillance de la santé qui consiste en la réalisation d'un examen médical au cours duquel il vérifie si le travailleur est suffisamment apte médicalement à exécuter son travail. Celle-ci peut avoir lieu dans des centres médicaux, dans l'entreprise elle-même ou encore en car médical.

Le médecin du travail exerce soit dans un service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT), mais généralement dans un service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) comme, par exemple, Attentia, CESI, Cohezio, Mensura, Securex....

Le médecin-contrôle

Attention, il n'a rien à voir avec les deux autres. En effet, il est mandaté par l'employeur pour contrôler l'incapacité de travail et sa durée. Le contrôle se passe au domicile du patient ou au cabinet du médecin contrôle en cas d'absence du travailleur lors de son passage au domicile du patient. En cas de litige, un recours est possible auprès d'un médecin-arbitre.

À RETENIR !



	MÉDECIN DU TRAVAIL	MÉDECIN-CONSEIL DE LA MUTUALITÉ	MÉDECIN-CONTRÔLE
Son employeur	Il fait partie du service de prévention et de protection au travail (interne et/ou externe) auquel l'employeur est affilié.	Il travaille pour une mutualité et contacte la plupart des patient(e)s en incapacité de travail au-delà de la période de salaire garanti (> 2 ou 4 semaines).	Il est rémunéré par l'employeur du (de la) patient(e) à contrôler.
Sa mission	Il évalue l'aptitude du (de la) travailleur(se) à l'exécution de son travail habituel lors de la reprise du travail.	Il évalue l'état d'incapacité de travail du (de la) patient(e) absent(e) (vérifie la perte d'au moins les 2/3 de sa capacité de gain)	Il contrôle l'existence de l'incapacité du (de la) patient(e) ainsi que sa durée .
Les modalités d'examen	La consultation se fait dans les centres médicaux , dans l'entreprise elle-même ou en car médical .	La consultation a lieu dans les bureaux de la mutualité .	La consultation se fait au domicile du (de la) patient(e) et, en cas d'absence, sur convocation à son cabinet .
Pas d'accord avec la décision prise ?	DIRECTION RÉGIONALE DU CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE	TRIBUNAL DE TRAVAIL LOCAL	MÉDECIN-ARBITRE

Le colloque singulier avec le patient – l’anamnèse

L’entretien entre le médecin et son patient qui souhaite reprendre le travail doit permettre au médecin traitant de faire en sorte que la reprise soit réussie et éviter une rechute. Quelles sont les questions que le médecin généraliste doit poser au patient ?

À RETENIR !

Éléments anamnestiques importants Questions

Analyse de la situation de travail	<ul style="list-style-type: none">• Quel travail faites-vous ?• À quel poste ?• Quel horaire ?• Quelles tâches ? S’agit-il de tâches répétitives ?
Évaluation des capacités fonctionnelles restantes de la personne	<ul style="list-style-type: none">• Comment se passe le trajet domicile-travail ?• Comment se déroulent les activités à la maison ?
Auto-diagnostic de la personne quant à une reprise du travail	<ul style="list-style-type: none">• Vous sentez-vous prêt(e) à reprendre la travail / un travail adapté, et ce à temps plein/ à temps partiel ?
Soutien social	<ul style="list-style-type: none">• Avez-vous eu des contacts durant votre interruption de travail temporaire avec les collègues/ votre entreprise ?• Avez-vous des loisirs / un deuxième travail ?

Le rôle du médecin du travail

Quelles sont les tâches du médecin du travail ?

Sa tâche la plus connue est la **surveillance de la santé** qui consiste en la réalisation d’un **examen médical** au cours duquel le médecin du travail vérifie si le travailleur est suffisamment **apte médicalement à exécuter son travail**. Cette surveillance de la santé est **périodique** (en général, une fois tous les 2 ans, à moins qu’une autre périodicité de 3 ou 5 ans ne soit prévue comme, par exemple, pour les travailleurs affectés à des manutentions manuelle de charges) ou **après une maladie**, en cas de **grossesse** ou lors du **recrutement**.

Le médecin du travail travaille **parfois** pour un **service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT)**, mais **généralement** pour un **service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT)**, comme, **par exemple, Attentia, CESI, Cohezio, Mensura, Securex...**

En outre, le médecin du travail **visite régulièrement le lieu de travail**. Il garde ainsi contact avec les responsables, le service des RH et la direction, et il connaît les conditions de travail réelles.

Enfin, il est **consulté, à titre d’expert**, par le **comité pour la prévention et la**

protection au travail (CPPT) ou le **comité de concertation de base (CCB)** dans le secteur public, afin de donner son avis sur les questions concernant le bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Le médecin du travail est-il tenu au secret professionnel ? Est-il autorisé, dans certaines situations, à donner des informations à l’employeur ?

Comme stipulé dans le titre 4 du livre Ier du Code du Bien-Être au Travail, le médecin du travail est **strictement tenu au secret professionnel**. L’employeur n’est dès lors pas informé du diagnostic du travailleur, en tout cas pas par le médecin du travail. En tant que spécialiste de la relation « santé – travail », le médecin du travail sait comment il peut parer aux éventuelles questions injustifiées des employeurs au sujet du diagnostic.

Cependant, le médecin du travail peut être amené à discuter avec l’employeur des restrictions éventuelles qui découlent du diagnostic ou du besoin éventuel d’adaptations de la grille horaire, du poste de travail du contenu du travail, etc... Et ce uniquement afin de maintenir ou de restaurer un équilibre entre les exigences de la fonction et les capacités de travail de votre patient(e).

Toute entreprise dispose-t-elle d'un médecin du travail ?

Oui. En Belgique, **tout employeur doit être affilié à un service de médecine du travail** (service de prévention et de protection) comme, par exemple, Cohezio, Securex, CESI, Attentia, Mensura... Par conséquent, **toute entreprise dispose d'un médecin du travail**.

Le médecin du travail peut-il contrôler que mon(ma) patient(e) est réellement malade si j'ai, en tant que médecin généraliste, émis un certificat d'incapacité de travail ?

EN AUCUN CAS, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des absences des travailleurs pour raisons de santé. Cependant, il peut s'informer, auprès du médecin traitant, des **circonstances susceptibles d'être à l'origine de l'absence**, et ce dans le but d'apprécier l'efficacité de son programme de prévention, de dépister une maladie professionnelle éventuelle.

Lorsque **la santé du patient se dégrade** et qu'il présente des **absences répétées**, un **échange d'informations entre le médecin généraliste et le médecin du travail** peut également avoir un grand intérêt pour éviter à l'affilié de perdre son emploi. En cas **d'absence de longue durée**, une **collaboration** avec le médecin du travail peut aussi maximaliser les chances d'un **retour au travail réussi**.

Comment savoir qui est le médecin du travail ?

Les coordonnées du médecin du travail peuvent être retrouvées en consultant le site www.seed-connect.be, et ce avec le **numéro NISS du patient** figurant sur la puce de sa carte d'identité et l'introduction par le patient du code PIN. Depuis 2020, il est également possible de procéder à cette recherche à partir du site **MaSanté.be**.

Comment mon(ma) patient(e) peut-il(elle) prendre rendez-vous chez le médecin du travail ?

Tout(e) patient(e) peut **spontanément** prendre rendez-vous chez le médecin du travail à tout moment, et ce **à l'insu de l'employeur, si nécessaire**.

À RETENIR !



Le rôle du médecin du travail

La mission principale du médecin du travail est de vérifier que l'état de santé du travailleur est **en adéquation** avec les exigences de son poste de travail.

Le médecin du travail est **strictement tenu au secret professionnel**. L'employeur n'est dès lors pas informé du diagnostic du travailleur, en tout cas pas par le médecin du travail.

Chaque employeur doit être affilié à un service de médecine du travail (Cohezio, Mensura, Attentia, Securex, CESI, ...). Par conséquent, **il y a TOUJOURS un médecin du travail!**

EN AUCUN CAS, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des absences des travailleurs pour raisons de santé. Cependant, il peut **s'informer**, auprès du médecin traitant, **des circonstances susceptibles d'être à l'origine de l'absence**, et ce dans le but d'apprécier l'efficacité de son programme de prévention, de dépister une maladie professionnelle éventuelle.

Les coordonnées du médecin du travail peuvent être retrouvées en consultant le site www.seed-connect.be, et ce avec le numéro NISS du (de) patient(e) figurant sur la puce de sa carte d'identité et l'introduction, par le(la) patient(e), de son code PIN.

Tout(e) patient(e) peut prendre **SPONTANÉMENT** rendez-vous chez le médecin du travail à tout moment, et ce à l'insu de son employeur, si nécessaire.

Communication avec le médecin du travail

Puis-je, en tant que médecin généraliste, rédiger un rapport de reprise pour l'employeur (ex : ne pas porter plus de 5kg, ...)?
Quels sont les risques pour mon(ma) patient(e)?

Même si cela part d'une bonne intention, on remarque qu'un rapport de reprise pour l'employeur peut, parfois, être mal interprété par ce dernier et, finalement, porter préjudice à votre patient(e) en ayant l'effet inverse à celui escompté ! Nous vous conseillons de **transmettre vos documents médicaux directement au médecin du travail**.

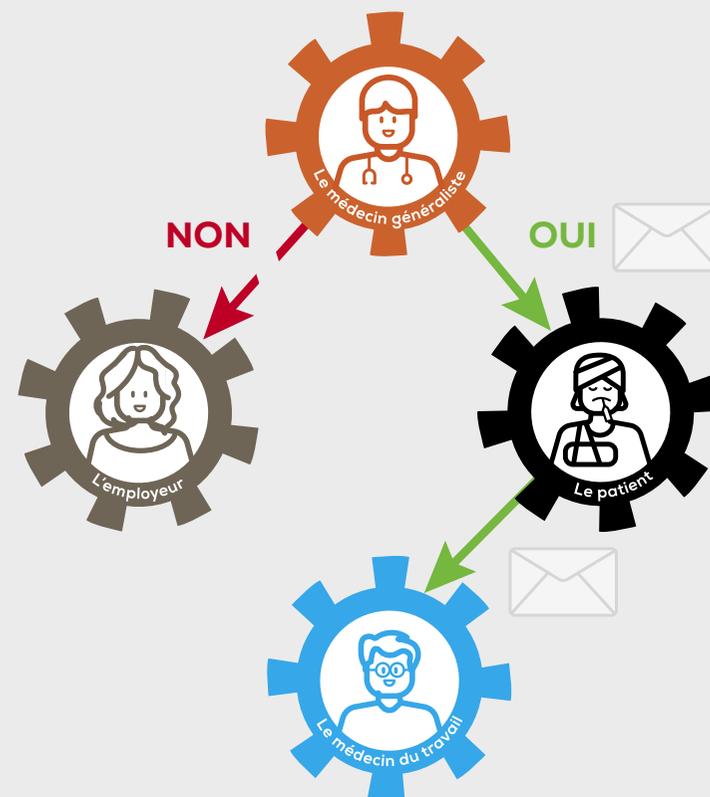
Comment alors, en tant que médecin généraliste, puis-je communiquer avec le médecin du travail ?

Pour communiquer avec le médecin du travail, nous vous invitons à **passer par votre patient(e)**. Pratiquement, n'hésitez donc pas à lui remettre les données pertinentes (**sous enveloppe fermée** de manière à ce que l'employeur ne puisse pas y avoir accès) **à l'attention du médecin du travail**. Insistez bien auprès de votre patient pour qu'il ne remette pas ce courrier à l'employeur ou aux ressources humaines !

À RETENIR !

Je ne transmets pas d'informations médicales ni de recommandations directement à l'employeur ! Cela peut, parfois, avoir l'effet inverse à celui escompté.

Pour communiquer avec le médecin du travail, je le fais **via mon/ma patient(e) !** Pratiquement, je n'hésite pas à lui remettre **sous enveloppe fermée** les données pertinentes.



Demande d'adaptation du poste de travail

Quelles sont les tâches du médecin du travail ?

Mon(ma) patient(e) doit-il(elle) voir le médecin du travail pour demander une adaptation de poste ou bien doit-il le demander directement à son employeur ?

Pour préparer au mieux la reprise du travail, votre patient(e) peut prendre **directement un RENDEZ-VOUS DE PRÉ-REPRISE du travail chez le médecin du travail** durant la période de l'incapacité de travail. Ce rendez-vous lui permettra de demander la mise en place des adaptations éventuelles du poste de travail (temps partiel, matériel adapté, ...).

Pratiquement, **vous pouvez donc rédiger une demande à l'attention du médecin du travail, le donner à votre patient(e)** qui le remettra, en mains propres, au médecin du travail.

Si mon(ma) patient(e) exige que je lui fasse un certificat de reprise, dois-je lui faire même si, en tant que médecin généraliste, je pense qu'une reprise du travail serait prématurée ?

Pour les **personnes soumises à évaluation périodique de santé**, il y a une obligation de la part de l'employeur

d'envoyer le patient à la médecine du travail pour un examen de reprise du travail. Le médecin du travail peut décider que votre patient(e) soit (re)mis en congé de maladie. Cette décision est notifiée sur un document remis à votre patient(e). À charge pour vous, en tant que médecin généraliste, de prolonger le certificat d'incapacité de travail.

Pour les **personnes non soumises à une évaluation périodique de santé**, mieux vaut passer par le médecin du travail !

Si mon(ma) patient(e) est absent(e) depuis longtemps, un rendez-vous à la médecine du travail est-il conseillé avant la reprise du travail, qu'elle soit à temps partiel ou à temps plein ?

Afin d'augmenter les chances d'un retour réussi de votre patient(e) chez son employeur, une **collaboration, dès le début de l'incapacité de travail**, entre vous et le médecin du travail, peut s'avérer utile.

En effet, la **période d'incapacité de travail** doit être utilisée, non seulement pour administrer les traitements médicaux nécessaires, mais aussi pour préparer le retour de votre patient(e) à son poste de travail ou à un poste adapté en fonction de ses capacités.

Après une absence de longue durée, il est souvent difficile pour les patients de reprendre leurs activités professionnelles d'emblée à 100 % .

Une reprise, d'abord, à temps partiel et évoluant, ensuite, progressivement vers un temps plein, peut être indiquée.

Le médecin du travail peut y contribuer lorsqu'il est sollicité pour une **visite préalable à la reprise (« visite de pré-reprise »)** qui est d'autant plus recommandée que la durée de l'incapacité de travail est importante.

À RETENIR !

Pour préparer au mieux sa reprise de travail, mon patient **peut prendre rendez-vous directement** (sans passer par l'employeur) chez le médecin du travail durant sa période d'incapacité de travail.

Si je rédige une **attestation demandant une adaptation du poste de travail** pour mon/ma patient(e), je **la lui transmets sous enveloppe fermée** afin qu'il/elle la remette en mains propres au médecin du travail;

Le **médecin du travail** peut décider qu'une **reprise de travail** est **prématurée**. Dès lors, il **peut me demander de prolonger l'incapacité de travail** de la durée que je juge utile.

Afin d'augmenter les chances d'un retour réussi de mon/ma patient(e) chez son employeur, une **collaboration, dès le début de l'incapacité de travail, avec le médecin du travail** peut s'avérer utile pour préparer le retour de mon/ma patient(e) à son poste de travail ou à un poste adapté en fonction de ses capacités.

Reprise partielle du travail

a. Indemnité

Comment mon patient est-il payé durant son incapacité ?

Il existe une différence entre les différents statuts.

✓ Pour les **EMPLOYÉS** et les **OUVRIERS**. Au début de l'incapacité de travail, un **salaire garanti** (100% du salaire) est payé par l'employeur. La période de salaire garanti est de **1 mois** ; Le montant du salaire garanti est dégressif : 100 % du salaire brut les 7 premiers jours civils. Puis, ce montant diminue durant la période comprise entre le 8^{ème} et le 14^{ème} jour, et enfin celle comprise entre le 15^{ème} et le 30^{ème} jour civil.

À l'issue de cette période de 30 jours, c'est la mutualité qui prend le relais : **l'indemnité de mutuelle** représente 60% du salaire brut plafonné.

✓ Pour les **INTÉRIMAIRES**, il y aura salaire garanti payé par l'agence d'intérim si et seulement si, l'intérimaire a au moins un mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim. Pour l'intérimaire ne pouvant se prévaloir d'un mois d'ancienneté, il n'y a aucune période de salaire garanti prévue : il passe directement sur la mutuelle.

✓ Pour les **INDÉPENDANTS**, une **indemnité forfaitaire** est versée par la **mutuelle** à partir de **7 jours consécutifs d'incapacité**. Si la durée de l'incapacité de travail est inférieure à 7 jours, l'indépendant ne reçoit pas d'indemnité.

✓ Pour les **FONCTIONNAIRES STATUTAIRES**, le système est différent et ne sera pas abordé ici.

Dans tous les cas, pour un calcul exact des indemnités qu'il touchera, nous conseillons au patient de contacter directement sa mutualité.

À côté de l'indemnité de mutuelle, une **indemnité complémentaire** peut être octroyée par une assurance (assurance-groupe, assurance privée, ...) et versée au patient.

Comment les patients sont-ils indemnisés s'ils ne reprennent le travail que partiellement ?

Pour la partie du temps travaillée chez l'employeur, votre patient(e) touchera un salaire payé par ce dernier. Pour la partie du temps où il est en incapacité de travail, ce sera la mutualité qui paiera.

Attention que les **montants** sont **bruts** et font l'objet d'une imposition ultérieure!

Votre patient ne doit pas hésiter à demander à sa mutualité de faire des simulations!

N.B. Les 20 premiers pourcents du salaire sont fiscalement immunisés et n'affectent pas les indemnités de mutualité !

b. Demande

Y-a-t-il des conditions pour demander une reprise partielle de travail ?

Non, mais, en pratique, les conditions sont d'avoir un **contrat de travail fixe** et non intérimaire et une **cessation totale d'activité durant au moins 1 jour** couverte par un certificat médical.

Y-a-t-il un formulaire pour demander une reprise partielle du travail ?

La **demande** doit être effectuée **auprès de la mutualité** via un document que l'on peut retrouver sur le site internet des mutualités ou au guichet de celles-ci. Ce document reprend, notamment, **l'horaire** que votre patient(e) va effectuer chez l'employeur, le reste du temps étant pris en charge par la mutualité. Ce document doit être **remis à la mutualité, au plus tard, la veille** avant de reprendre le travail partiellement le travail chez l'employeur. À noter que **la mutualité a 30 jours pour faire part d'une décision négative** quant à la demande de reprise partielle du travail.

À qui demander la reprise partielle du travail ? Mon(Ma) patient(e) doit-il(elle) voir le médecin-conseil de la mutualité ou le médecin du travail ou les deux ?

L'acceptation d'une reprise partielle de travail est **conditionnée**, avant tout, **par l'employeur**. Ce dernier doit donner son **accord express**.

Attention, l'employeur peut le refuser, et ce sans devoir se justifier avec ou sans l'avis du médecin du travail.

Ensuite, la demande doit être faite au médecin-conseil de la mutualité avant la reprise de l'activité.

c. Décision

Comment et par qui est prise la décision sur la reprise partielle du travail ?

Pour qu'une reprise partielle du travail puisse avoir lieu, **l'employeur doit avoir marqué son accord**.

En ce qui concerne la **mutualité**, une **demande doit être rentrée, au plus tard, la veille avant le début de la reprise partielle** du travail. Une fois la demande introduite, le **travailleur peut commencer sans attendre la réponse du médecin-conseil** qui dispose, le cas échéant, de 30 jours calendrier pour refuser sur base d'un examen clinique. Un refus est rare !

d. Régime

Est-ce obligatoirement une reprise à mi-temps ?

Non, la législation ne parle pas de « mi-temps » mais bien de « **reprise partielle de travail** ». Cela signifie que votre patient(e) peut, théoriquement, reprendre le travail de 1 à 100 %. Ainsi, par exemple, une personne pourra reprendre à 4/10 durant les deux premières semaines, puis augmenter à 6/10 les deux semaines suivantes puis à 8/10 les deux semaines d'après pour reprendre en temps plein après 2 mois, pour autant que l'employeur et le médecin-conseil de la mutualité l'acceptent.

Attention, à chaque changement de régime horaire, une demande doit être effectuée auprès de la mutualité via un document que l'on peut retrouver sur le site internet des mutualités ou au guichet de celles-ci. Ce document doit être remis à la mutualité, au plus tard, un jour ouvrable avant de reprendre le travail avec le nouvel horaire.

e. Certificat médical

Dois-je, en tant que médecin généraliste, faire des certificats pour l'employeur et la mutualité en cas de reprise partielle du travail ?

Oui, un certificat d'incapacité de travail pour l'employeur pour le temps non presté chez lui, quel que soit le moment.

Pour la mutualité, il faut fournir des certificats **uniquement durant la première année** d'incapacité.

Comment et par qui est prise la décision sur la reprise adaptée ?

Pour les **reprises à temps plein**, le **médecin du travail** est le **seul compétent** pour proposer les adaptations du poste du travail à l'employeur qui sera le décideur final.

Pour ce qui est des reprises partielles du travail, le **médecin-conseil** de la mutualité vérifie la compatibilité entre l'état de santé et le travail et doit marquer son accord sur les conditions du travail. Pour les adaptations du poste du travail, le **médecin du travail** est le seul compétent pour les proposer à **l'employeur** qui sera le décideur final.

À RETENIR !

Reprise partielle du travail

Pour la partie du temps travaillée chez l'employeur, mon/ma patient(e) touchera un salaire payé par ce dernier.

Pour la partie du temps où il/ elle est en incapacité de travail, ce sera la mutualité qui le(la) paiera.

Principe

Demande

Conditions

Mon/ma patient(e) doit :

- ✓ Avoir un contrat de travail fixe et non intérimaire.
- ✓ Être en cessation totale d'activité durant au moins 1 jour couverte par un certificat médical.

Formulaire

- ✓ Demande via un document que l'on peut retrouver sur le site internet des mutualités ou au guichet de celles-ci.
- ✓ Dans ce document, il y a une grille horaire à compléter par mon/ma patient(e) et son employeur.
- ✓ Une fois complété, ce document est à remettre à la mutualité, au plus tard, la veille de la reprise partielle du travail par mon/ma patient(e).

Décision

- ✓ Pour qu'une reprise partielle du travail puisse avoir lieu, l'employeur doit avoir marqué son accord.
- ✓ En ce qui concerne la mutualité, une fois la demande rentrée (cf. supra) mon/ma patient(e) peut commencer sans attendre la réponse du médecin-conseil qui dispose, le cas échéant, de 30 jours calendrier pour refuser sur base d'un examen clinique. Un refus est rare !

Régime

- ✓ La législation ne parle pas de « mi-temps » mais bien de « reprise partielle de travail ». Cela signifie que votre patient(e) peut, théoriquement, reprendre le travail de 1 à 100 %.
- ✓ Attention, à chaque changement de régime horaire, il/elle doit introduire une demande auprès de la mutualité (cf. supra).

Certificat médical

- ✓ Un certificat d'incapacité de travail pour l'employeur pour le temps non presté chez lui, quel que soit le moment.
- ✓ Pour la mutualité, il faut fournir des certificats uniquement durant la première année d'incapacité.

Maladie professionnelle

Comment savoir si la maladie (ou la symptomatologie) dont souffre mon(ma) patiente pourrait être d'origine professionnelle ?

Une des **caractéristiques des maladies professionnelles** est que la **symptomatologie diminue lorsque la personne ne travaille pas** (période de congé ou de repos, d'incapacité de travail, week-end, ...).

Toutefois, une **maladie ne peut être qualifiée de « professionnelle » qu'après examen par des experts de FEDRIS** (ex-Fonds des Maladies Professionnelles, ex-FMP).

Comment déclarer cette pathologie en maladie professionnelle ?

Tout médecin peut déclarer une maladie professionnelle s'il présume que cela en est une. Un **avis du médecin du travail** peut être utilement demandé.

Des documents sont disponibles sur le site de FEDRIS (Agence fédérale des Risques Professionnels, ex-FMP, Fonds des Maladies Professionnelles).

Quels sont les avantages d'une reconnaissance en maladie professionnelle par FEDRIS ?

Si la maladie est reconnue comme telle, les frais liés à cette pathologie (traitements, séances de kinésithérapie, hospitalisations éventuelles, ...) seront pris en charge par FEDRIS. Les indemnités de maladie professionnelle sont plus élevées par rapport à celles de l'INAMI.

À RETENIR !

Maladie professionnelle

CARACTÉRISTIQUE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Une des caractéristiques des maladies professionnelles est que la **symptomatologie diminue lorsque la personne ne travaille pas** (période de congé ou de repos, d'incapacité de travail, week-end, ...).

Une **maladie ne peut être qualifiée de « professionnelle » qu'après examen par des experts de FEDRIS** (ex-Fonds des Maladies Professionnelles, ex-FMP).

QUI PEUT DÉCLARER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Tout médecin peut déclarer une maladie professionnelle s'il présume que cela en est une. Un avis du médecin du travail peut être utilement demandé.

COMMENT DÉCLARER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Des documents sont disponibles sur le site de FEDRIS, L'Agence fédérale des Risques Professionnels (<https://fedris.be/fr/forms>).

À QUOI S'ATTENDRE EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE RECONNUE ?

Si la maladie est reconnue comme telle, les **frais liés à cette pathologie** (traitements, séances de kinésithérapie, hospitalisations éventuelles, ...) seront **pris en charge par FEDRIS**. Les indemnités de maladie professionnelle sont plus élevées par rapport à celles de l'INAMI.

Notion de rechute

Si la personne reprend le travail normalement (aux mêmes conditions qu'avant son incapacité), puis qu'elle retombe en incapacité, parle-t-on de rechute ?

Au cours de la **période d'incapacité primaire** (en général, les 12 premiers mois), une **rechute** signifie **retomber en incapacité de travail endéans les 14 jours après la reprise du travail**.

Au cours de la **période d'invalidité** (en général, après 12 premiers mois), une **rechute** signifie **retomber en incapacité de travail endéans les 3 mois après la reprise du travail**.

EN CAS DE RECHUTE :

- ✓ l'employeur ne doit pas payer de période de salaire garanti ;
- ✓ on passe directement aux indemnités de mutuelle, et on continue la période d'incapacité (si la personne recevait déjà des indemnités de mutuelle avant sa reprise, la personne ne recommence pas «à zéro» une nouvelle période d'incapacité). Sauf si elle prouve que son incapacité est due à une autre cause que la précédente. Alors l'employeur doit payer le salaire garanti, même si elle rechute dans les 14 premiers jours.

S'IL NE S'AGIT PAS DE RECHUTE :

- ✓ l'employeur doit, à nouveau, payer une période salaire garanti variable en fonction du statut du(de la) patient(e) ;
- ✓ la mutuelle ouvre un nouveau dossier (on recommence «à zéro» une période d'incapacité).

Si la personne reprend le travail à temps partiel puis qu'elle retombe en incapacité, parle-t-on de rechute ?

Non, parce qu'il n'y a pas eu d'interruption de la période d'incapacité de travail. Il n'y a **plus de période de salaire garanti** qui soit due par l'employeur (puisque le(la) patient(e) est toujours en incapacité de travail).

À RETENIR !

Notion de rechute

QUAND PARLE-T-ON DE RECHUTE ?

EN CAS DE REPRISE NORMALE

(AUX MÊMES CONDITIONS QU'AVANT LA PÉRIODE D'INCAPACITÉ)

Au cours de la **période d'incapacité primaire** (en général, les 12 premiers mois), une rechute signifie retomber en incapacité de travail **endéans les 14 jours** après la reprise du travail.

Au cours de la **période d'invalidité** (en général, après 12 premiers mois), une rechute signifie retomber en incapacité de travail **endéans les 3 mois** après la reprise du travail.

EN CAS DE REPRISE PARTIELLE

On ne parle pas de rechute car il n'y a pas eu d'interruption de la période d'incapacité de travail. Il n'y a plus de période de salaire garanti qui soit due par l'employeur (puisque le(la) patient(e) est toujours en incapacité de travail).

QUE SE PASSE-T-IL POUR LE(LA) PATIENT(E) EN CAS DE RECHUTE ?

L'employeur **ne doit pas payer de période de salaire garanti**.

On passe directement aux indemnités de mutuelle, et on continue la période d'incapacité (si la personne recevait déjà des indemnités de mutuelle avant sa reprise, la personne ne recommence pas «à zéro» une nouvelle période d'incapacité).

QUE SE PASSE-T-IL POUR LE(LA) PATIENT(E) SI C'EST UNE NOUVELLE ITT ?

L'employeur doit, **à nouveau, payer une période salaire garanti** variable en fonction du statut du(de la) patient(e) ;

La mutuelle ouvre un nouveau dossier (on recommence «à zéro» une période d'incapacité).

Trajet de réintégration

Que se passe-t-il pour mon(ma) patient(e) s'il décide d'entamer un trajet de réintégration ?

Une fois la demande complétée par le patient et reçue par **le médecin du travail**, celui-ci va convoquer votre patient(e) afin d'analyser si une reprise de travail est envisageable, notamment en déterminant ses **capacités restantes** et en examinant si des **adaptations du poste de travail** sont nécessaires.

Pour aller plus loin, nous vous invitons à consulter [les fiches de la SSMG](#) relatives au trajet de réintégration.

Quelles sont les conséquences (financières et professionnelles) pour mon(ma) patient(e) s'il demande un trajet de réintégration ?

En dehors des décisions de réintégration, il existe, malheureusement ou heureusement, des **décisions d'incapacité définitive**. Dans tous les cas, le travailleur dispose de **7 jours ouvrables pour contester** la décision.

S'il décide de faire usage de son droit de recours, votre patient(e) doit envoyer une lettre recommandée auprès de la Direction Régionale du Contrôle du Bien-Être au travail (ancienne Inspection du Travail). Pour plus

d'information, la procédure de recours est reprise au verso du formulaire d'évaluation de réintégration remis à votre patient(e) lors de l'évaluation chez le médecin du travail.

Si le travailleur ne fait pas usage de son droit de recours et si l'employeur ne peut fournir un travail adapté, un C4 pour force majeure médicale sera rédigé par l'employeur et envoyé, par recommandé, au domicile du travailleur. Avec le C4 de l'employeur et le document du médecin du travail, le travailleur devra se rendre à l'ONEM ou au syndicat pour toucher ses indemnités et au FOREM ou chez Actiris pour suivre une formation.

Si mon patient est en incapacité de travail, comment puis-je l'aider à réintégrer un/son travail quand cela est (partiellement) possible ?

N'hésitez pas à **adresser votre patient(e) au médecin du travail et/ou au médecin-conseil** de la mutualité !

Quel est le but d'un trajet de réintégration ?

Le **trajet de réintégration** a pour but de **déterminer les capacités restantes de la personne et son aptitude (ou pas) à encore exercer son dernier travail** et les **conditions** dans lesquelles votre patient(e) pourra reprendre son ancien travail ou un autre travail au sein de son entreprise.

Puis-je, en tant que médecin généraliste, demander qu'un trajet de réintégration soit entamé ?

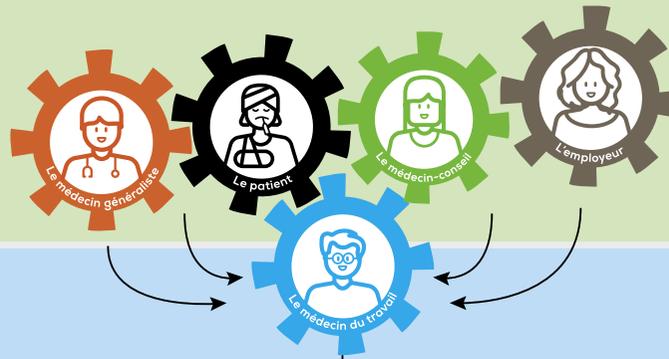
Oui, et ce **avec l'accord express de votre patient**. Pour ce faire, un formulaire de demande est disponible .

Comment, en tant que médecin généraliste, puis-je aider mon/ma patient(e) dans un trajet de réintégration ?

Vous pouvez aider votre patient(e) à en faire la demande et l'inviter à prendre contact avec le service de médecine du travail dont il dépend.

Trajet de réintégration

ÉTAPE 1 : DEMANDE

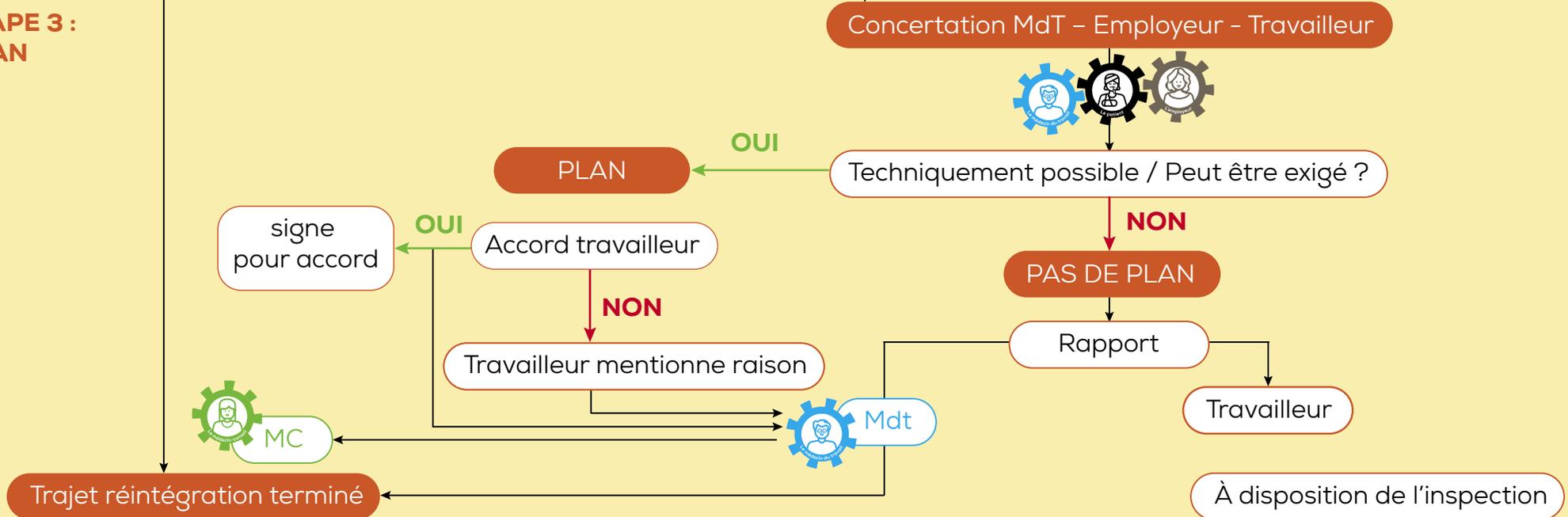


ÉTAPE 2 : ÉVALUATION

Inapte définitivement
SANS possibilité autre travail / travail adapté

Inapte temporairement / définitivement.
AVEC possibilité autre travail / travail adapté

ÉTAPE 3 : PLAN



Contact avec le médecin-conseil de la mutualité

Comment communiquer avec le médecin-conseil ?

En prenant **contact directement avec la mutualité** car il n'existe malheureusement pas, à l'heure actuelle, d'autres alternatives.

Quelles sont les informations à reprendre sur les certificats d'incapacité ?

Le certificat doit reprendre les **données d'identification du titulaire (noms, prénoms, NISS,...)**. Celui-ci doit être **signé, daté** et mentionner le(s) **diagnostic(s) ou trouble(s) fonctionnel(s) justifiant l'incapacité**. Le certificat médical doit obligatoirement aussi indiquer la **date de début et de fin de l'incapacité**. Celle-ci correspond toujours à la **veille de la reprise du travail même s'il s'agit d'un dimanche ou jour férié**. Il peut être ajouté les **coordonnées du médecin prescripteur**, si le médecin-conseil doit contacter le médecin, ainsi que des **compléments médicaux** (rapports d'examens complémentaires passés, examens prévus, pronostic, traitements instaurés...).

À RETENIR !

Contact avec le médecin-conseil de la mutualité

Comment communiquer avec le médecin-conseil de la mutualité ?

EN TANT QUE MÉDECIN GÉNÉRALISTE, QUELLES SONT LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES QUE JE DOIS REPRENDRE SUR MES CERTIFICATS D'INCAPACITÉ ?

En prenant contact directement avec la mutualité.

Données d'identification du titulaire (noms, prénoms, NISS,...)

Le certificat doit être **signé, daté** et mentionner le(s) **diagnostic(s) ou trouble(s) fonctionnel(s)** justifiant l'incapacité.

Indication obligatoire des **dates de début et de fin** de l'incapacité.

Ajout éventuel des **coordonnées du médecin prescripteur** ainsi que des **compléments médicaux** (rapports d'examens complémentaires passés, examens prévus, pronostic, traitements instaurés, ...).

Conclusion

Vous disposez désormais de toutes les informations nécessaires pour répondre aux questions de vos patients et pour les accompagner sur le chemin de la reprise du travail.

En cas de doutes:

- ✓ Contactez un **confrère plus aguerri**
- ✓ Contactez le **médecin-conseil** du patient
- ✓ Contactez le **médecin du travail** du patient – via seed connect (www.seed-connect.be)
- ✓ Contactez la **cellule santé et bien-être au travail de la SSMG**

La cellule « santé et bien-être au travail » de la SSMG se tient à votre disposition pour toute question relative à cette brochure. Pour la contacter: ssmg@ssmg.be

Glossaire

SIPPT	Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail
SEPPT	Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail
CPPT	Comité pour la Prévention et la Protection au travail
CCB	Comité de Concertation de Base dans le secteur public
FEDRIS	Agence fédérale des Risques Professionnels https://fedris.be/fr/forms

Références

Fiches pratiques de la SSMG : la SSMG met à votre disposition une série de [fiches pratiques](#) détaillées sur son site (trajet de réintégration, reprise partielle du travail, préparation de la consultation avec le médecin-conseil...)

Trouver les coordonnées du médecin du travail : www.seed-connect.be

Incapacité de travail :

INAMI : [Incapacité de travail](#)

INAMI : [Incapacité de travail et réinsertion socio-professionnelle](#)

SPF EMPLOI – BESWIC : [Démarches incapacité de travail définitive](#)

Maladie professionnelle :

SPF Emploi : [Maladies professionnelles](#)

FEDRIS : [Formulaires](#)

FEDRIS : [Formulaire 503 de déclaration d'une maladie professionnelle à remplir par le médecin \(secteur privé\)](#)

FEDRIS : [Formulaire 603 de déclaration d'une maladie professionnelle à remplir par le médecin \(provinces et communes\)](#)

FEDRIS : [Demande d'une indemnisation pour maladie professionnelle](#)

Trajet de réinsertion / réintégration :

INAMI : [Trajet de réinsertion pour travailleurs salariés/chômeurs en incapacité de travail](#)

INAMI : [Déroulement d'un trajet de réorientation ou de réhabilitation socio-professionnelle](#)

INAMI : [Incapacité de travail et réinsertion socio-professionnelle](#)

SPF Emploi : [Réintégration des travailleurs en incapacité de travail](#)

Réglementation :

INAMI : [Docleg](#) : banque de données relative à la réglementation

SPF Emploi : [Bien-être au travail](#)

SPF Emploi : [Réglementation et contrat de travail](#)

Informations Maladies & Travail

AVIQ : [Fiches Déficience Emploi](#)

CHRONICOPOLE/ RELIAN : [Ligne de contact pour patients chroniques](#)

BeSWIC : [Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail](#)

Ce « Carnet de reprise du travail » a été réalisé par des médecins dans le cadre du projet TRIO, avec le soutien de l'INAMI.

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur contribution à ce projet:

Dr John Colin, médecin du travail
Dr Julien Distexhe, médecin-conseil
Dr Sophie Habets, médecin généraliste
Dr Sheik Heenaye, médecin généraliste
Dr Evelyne Lenoir, médecin généraliste
Dr Philippe Marneth, médecin-conseil
Dr Michel Muller, médecin du travail
Dr Yves Nyssen, médecin généraliste
Dr Alex Peltier, médecin-conseil
Dr Dorina Rusu, médecin du travail



Pour toute question relative à cette brochure, veuillez contacter la cellule « *santé et bien-être au travail* » de la SSMG via ssmg@ssmg.be.



Avec le soutien de:

