



Evaluation de la réintégration

Un collaborateur est en absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ? Un parcours de réintégration peut être initié pour déterminer si le collaborateur peut être réintégré : poste de travail adapté, (provisoirement) un autre travail ou un travail adapté... Tant le travailleur que son médecin traitant, l'employeur peuvent initier un parcours de réintégration.

Pourquoi ?

Un parcours de réintégration aide les collaborateurs malades de longue durée à reprendre rapidement le travail. En effet, les travailleurs absents plus de trois mois pour cause de maladie reprennent moins facilement le travail.

L'employé ou son médecin traitant (sous réserve de l'accord de l'employé) peuvent entamer un trajet de réintégration. Vous pouvez également le faire, en tant qu'employeur, à partir de 3 mois ininterrompus d'absence.

Le médecin traitant déclare qu'un collaborateur est définitivement incapable de continuer à effectuer le travail pour lequel il a été embauché ? Vous pouvez, dans ce cas aussi, démarrer en tant qu'employeur un parcours de réintégration.

Pour vous ?

L'évaluation de la réintégration est possible pour chaque collaborateur, indépendamment du fait qu'il est soumis à l'examen de santé.

Comment ?

En tant qu'employeur, vous demandez un parcours de réintégration chez Mensura. Un conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) examinera si le travailleur :

- peut reprendre le travail à terme et que provisoirement un travail adapté ou un autre travail sont disponibles ;
- est définitivement incapable et si un travail adapté ou un autre travail sont possibles.

Le médecin du travail peut également décider s'il n'est pas opportun pour des raisons médicales d'initier un parcours de réintégration. La trajectoire est alors fermée. Une nouvelle trajectoire peut être demandée au plus tôt trois mois plus tard.

Le médecin du travail évalue la situation en concertation avec vous. Suite à quoi vous pouvez élaborer un plan de réintégration. S'il est impossible pour vous en tant qu'employeur d'offrir un travail alternatif et que vous pouvez le justifier, vous devez alors le justifier dans un rapport de motivation. Un licenciement pour force majeure médicale n'est pas possible après une évaluation de réintégration.