



Certificat d'incapacité de travail différencié

Réinsertion sur mesure

Michael Fluri^a, Stefan Kühnis^b

^a Dr méd., spécialiste en médecine interne générale, cabinet de médecine de premier recours Weissenstein à Langendorf et représentant du corps médical reWork, canton de Soleure, ^b Journaliste indépendant RP, Uster

Après un accident et pendant une maladie, médecins et patients forment une équipe. Ensemble, ils peuvent planifier au mieux le rétablissement des patients et leur permettre de reprendre bientôt le cours habituel de leur vie. Les employeurs devraient également être impliqués dans ce processus. Le certificat d'incapacité de travail différencié peut apporter une aide à cet égard.

Au sortir d'un accident ou d'une maladie, les travailleurs souhaitent en règle générale reprendre le travail le plus rapidement possible. Le travail est pour beaucoup un point d'ancrage sociétal dans la vie quotidienne, une source d'estime de soi et un fondement à la fois social et existentiel. Les absences du travail et l'isolement de la vie quotidienne habituelle qui en découle constituent donc souvent une expérience éprouvante et déstabilisante. Ceux et celles qui ne peuvent pas travailler perdent des contacts sociaux, des activités quotidiennes importantes et la possibilité d'aider à façonner l'avenir et de se développer, ce qui ne contribue en rien à améliorer leur santé. A cela

s'ajoute que plus l'absence au travail est longue, plus les chances d'un retour réussi au poste de travail sont faibles. Après six mois, ces chances diminuent déjà de moitié.

Il est donc essentiel pour les patientes et patients de pouvoir réintégrer leur poste de travail le plus tôt possible. Les médecins entendent soutenir cette démarche et s'engagent à favoriser une guérison aussi rapide et complète que possible de leurs patientes et patients. Mais rapide ne veut pas dire peu coordonné, et surtout pas à la hâte. Un retour au poste du travail ciblé et individuel est un facteur clé du processus de guérison. Toutefois, on ne doit en aucun cas mettre en danger la

santé des patientes et patients en provoquant une reprise du travail prématurée et excessive.

Différencier l'incapacité de travail

Le patient ou la patiente est toujours au centre de tous les efforts. Nombre d'employeurs souhaitent en effet assumer leur responsabilité vis-à-vis de leurs employés et ont eux-mêmes tout intérêt à ce que leurs salariés se rétablissent et reprennent le travail le plus rapidement possible. Le plus difficile est toutefois de déterminer ce que le patient ou la patiente est en mesure de faire – et à partir de quand.

Le PIR permet d'affecter la patiente ou le patient à son ancien poste de travail ou à un poste aménagé mis à disposition par l'entreprise.

Sur ce point, les professionnels de la santé peuvent fournir des renseignements sans pour autant donner de précisions sur la nature de la blessure ou de la maladie. C'est là qu'intervient le certificat d'incapacité de travail différencié, également connu sous l'appellation «profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)». Ce certificat ne permet pas seulement de décider de la capacité ou de l'incapacité de travail, mais peut aussi en donner une description beaucoup plus détaillée. Il sert à évaluer la possibilité d'affecter le patient à son ancien poste de travail ou à un poste aménagé mis à disposition par l'entreprise. Il indique par exemple si le travailleur peut soulever des charges ou effectuer une activité avec alternance des postures.

Médecins, patientes et patients et employeurs disposent ainsi d'un outil permettant de planifier au mieux le retour progressif au travail. De plus, la réinsertion plus rapide et le maintien facilité au poste de travail contrecarrent le risque de chronicité. La limite est toutefois clairement définie: le salarié décide de ce qu'il souhaite communiquer; c'est son droit strictement personnel.

Confidentialité garantie

Afin de pouvoir décrire une capacité ou une incapacité de travail, le médecin doit disposer des informations nécessaires sur le poste de travail du patient. Le plus souvent, il obtient ces informations uniquement dans le cadre d'échanges avec les employeurs. Ces derniers peuvent décrire la situation concrète et présenter l'offre des postes de travail aménagés. Ces renseignements sont déterminants pour le médecin. Mais attention: l'employeur ne doit pas connaître le diagnostic, à moins que la patiente ou le patient y consente

explicitement. Il a seulement besoin de savoir ce que le collaborateur est capable de faire et dans quelle mesure, afin de pouvoir lui trouver un poste de travail adapté.

Il n'est pas possible de tirer des conclusions sur la nature de la blessure ou de la maladie grâce au certificat d'incapacité de travail différencié – il est cependant possible qu'un employeur fasse des interprétations ou des suppositions à ce sujet, tout comme en l'absence de ce certificat.

Concrètement, en quoi cela consiste-t-il?

Un premier exemple: suite à une opération d'une hernie discale, un menuisier est en incapacité de travail complète pour cause de maladie. Le patient établit le contact entre le médecin et l'employeur. Ce dernier demande au médecin traitant de lui fournir un certificat d'incapacité de travail différencié et décrit l'activité du menuisier ou celle qu'il pourrait pratiquer comme alternative. Le médecin remplit alors le PIR et définit une activité et une période pendant laquelle le patient peut travailler une demi-journée, suivie d'une période de repos. Pendant cette demi-journée, il ne peut effectuer que des travaux administratifs, par exemple dans la préparation du travail. Le travailleur ne peut donc pas exercer l'activité pour laquelle il a été engagé. En clair: un demi-rendement sur la demi-journée, soit une capacité de travail de 25%. Ces paramètres peuvent être adaptés au fur et à mesure tout au long du processus de guérison. Plus la description du poste fournie par l'employeur est précise, plus le retour progressif au poste de travail pourra se faire de manière ciblée.

Le PIR ne permet toutefois pas d'identifier la blessure réelle, même s'il s'agit d'un problème au niveau du dos, de la hanche, de l'épaule ou de l'aîne. La cause pourrait être une hernie ou une tumeur dorsale.



Une bonne coordination avec l'employeur est indispensable lors du retour au travail. (Nick Fewings / Unsplash).

Un autre exemple: un patient souffre de «Covid long». Le syndrome post-Covid touche de plus en plus de personnes jeunes, avec parfois des processus éprouvants et des symptômes diffus. Ceux-ci sont difficiles à apprécier et à traiter pour les médecins, difficiles à supporter pour les patients et difficiles à évaluer pour les assurances d'indemnités journalières et les employeurs.

Cela dit: si un employé éprouve une fatigue chronique, le certificat d'incapacité de travail différencié ne permet pas d'établir s'il s'agit d'une insuffisance cardiaque, d'une dépression ou d'un Covid long. La personne est seulement atteinte d'une maladie chronique. Une identification de la cause n'est pas possible. Le certificat contribue uniquement à décrire quand le patient pourra reprendre ses activités, la nature de celles-ci et quelle progression espérer.

Faire participer les employeurs

L'initiative de l'établissement d'un certificat d'incapacité de travail différencié doit venir de l'employeur: c'est son droit, mais à ses frais. Le médecin peut tout au plus signaler cette possibilité à l'employeur ou aux patients. Si un patient, endossant un rôle d'ambassadeur, souhaite que le médecin fournisse un tel certificat et qu'il en informe son employeur, tous les acteurs impliqués seront motivés à aider ce patient à réintégrer son poste de travail dans les meilleures conditions possibles. Si l'employeur est impliqué à la demande du patient, un poste de travail peut être maintenu plus facilement, même dans le cas d'un processus de guérison de longue durée.

Un certificat d'incapacité de travail doit répondre aux besoins des patients et non aux besoins des employeurs.

Une chose est sûre: un certificat d'incapacité de travail doit répondre aux besoins des patientes et patients et non à ceux des employeurs. Bien que ces derniers doivent surtout accepter le certificat, ils peuvent aussi contribuer énormément à servir les intérêts des patientes et patients. Car le recouvrement de la capacité de travail s'inscrit dans un processus de longue haleine. Par exemple, le poste de travail peut servir de mesure d'entraînement en entreprise dans le cadre d'une réadaptation ambulatoire. Cela suppose une planification rigoureuse et s'avère souvent difficile pour les employeurs, qui ont besoin d'un professionnel pour accompagner le processus. Il est également difficile pour les médecins d'exprimer par un chiffre précis le pourcentage de capacité de travail d'un patient.

Néanmoins, dans l'intérêt des patients, aucun effort ne devrait être ménagé, ni de la part des médecins ni de la part des employeurs. Quant aux patients, leur priorité est de recouvrer une pleine santé, autrement dit, la garantie de leur ancrage social, le maintien à leur poste de travail et la possibilité de reconstruire leur rôle et leur estime de soi.

C'est l'aspect humain qui fait la différence

De nos jours, les travailleurs ne désirent pas seulement recevoir un salaire à la fin du mois. Ils veulent également donner un sens à leur travail, se sentir respectés

Les employés ne désirent pas seulement recevoir un salaire à la fin du mois. Ils veulent également donner un sens à leur travail.

et apporter leur pierre à l'édifice. Les cadres, de même que les collaborateurs des RH, doivent assumer leurs responsabilités et défendre des compétences humaines et sociales telles que les valeurs, le respect et la confiance. Ils font preuve de compréhension envers les employés et leur donnent la garantie de ne pas mettre en péril leur santé au profit de la réinsertion. Le rôle des médecins est de trouver des solutions et d'exploiter les opportunités qui se présentent à cette fin. Leur objectif n'est pas seulement de mettre un patient en arrêt maladie, mais plutôt de le soigner et de le guérir. Pour cela, il faut de la stabilité, et le poste de travail en fait partie.

En règle générale, les choses se passent bien lorsque ces conditions sont remplies. La volonté de tous les acteurs impliqués est nécessaire, et le certificat de travail différencié constitue un outil d'aide puissant à cet égard. Vous trouverez des informations, des aide-mémoire et des modèles à ce sujet sous: rework-ch.ch et rep.compasso.ch.

L'essentiel en bref

- Lorsqu'un employé est absent de son travail suite à un accident, il souhaite souvent reprendre le travail le plus rapidement possible.
- Un certificat d'incapacité de travail différencié, également connu sous l'appellation «profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)», peut aider à la réintégration.
- Le PIR indique en détail les activités que les personnes concernées peuvent exercer à partir de quand, sans mentionner la blessure ou la maladie elle-même.
- L'échange entre l'employeur, l'employé et le médecin permet de définir un poste de travail adapté.
- Le PIR doit être demandé et payé par l'employeur. Médecin et employé ne peuvent que le suggérer.