



GUIDE EMPLOYEUR

GARDER LE LIEN AVEC SON SALARIÉ PENDANT L'ARRÊT

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, C'EST QUOI ?

La Haute Autorité de Santé (HAS), définit le maintien en emploi comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, afin de les maintenir durablement en emploi dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé.

S'agissant de prévenir un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle, il est impératif d'**ANTICIPER** ce risque. Pour cela, l'implication de l'employeur, du salarié et du collectif métier est capitale.

- ✓ **Pour l'employeur**, la question du maintien dans l'emploi est un levier de performance de l'entreprise. Il permet de conserver les compétences, de réduire les contentieux, l'absentéisme, le turn-over et les coûts financiers et humains que représenterait un licenciement pour inaptitude.
- ✓ **Pour le salarié**, le maintien dans l'emploi permet de conserver une activité professionnelle et donc de préserver sa santé et sa vie sociale.

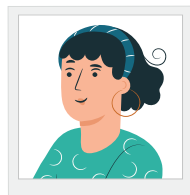


POUR ALLER PLUS LOIN

ANI - Accords Nationaux Inter-professionnels du 09/12/2020 (signé par MEDEF et CPME).

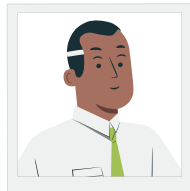
Loi N°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : Fondée sur les principes généraux de non-discrimination et de libre choix par chacun de son projet de vie.

TOUS ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI !

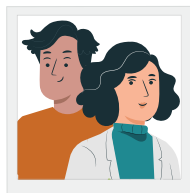


LE SALARIÉ a un rôle actif dans son parcours.

Il peut informer son employeur et/ou les équipes de prévention de tout changement significatif dans sa capacité à exercer son travail. Il peut également participer activement aux plans d'actions individualisés élaborés par la Cellule de Maintien en Emploi (CME).



L'EMPLOYEUR est responsable de la mise en œuvre de la prévention au sein de l'entreprise. Si un de ses salariés est en risque de désinsertion professionnelle, il doit s'engager dans la mise en place de solutions adaptées, par exemple des aménagements de poste ou la recherche d'un reclassement en interne du salarié.



L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DU SPSTI composée de professionnels de la prévention et de la santé au travail, est chargée de repérer, en amont, les situations de vulnérabilité, d'origine professionnelle ou non. Elle évalue les risques liés à la santé des salariés, propose des dispositifs adaptés et travaille à la mise en place de mesures préventives.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU EN EMPLOI, QUELLES DIFFÉRENCES ?

Le **maintien dans l'emploi** concerne les mesures et dispositifs permettant à un salarié de **rester dans le poste de travail qu'il occupe**, avec ou sans aménagement du poste, même en cas de difficulté ou de handicap.

En revanche, le **maintien en emploi** englobe les actions visant à prévenir la désinsertion professionnelle, notamment **pour garantir que le salarié puisse continuer à travailler** au sein de l'entreprise qui l'emploie ou au sein d'une autre entreprise.

Ces deux approches sont essentielles pour favoriser l'inclusion et la continuité du parcours professionnelle des salariés.

L'IMPORTANCE DU LIEN EMPLOYEUR / SALARIÉ DURANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

L'arrêt de travail suspend l'exécution du contrat de travail. Néanmoins, la loi du 02/08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, invite l'employeur à rester en lien avec son salarié.

En début de période d'absence, proposez, de manière systématique à chaque salarié, de garder le contact. Il est judicieux de demander au salarié son accord et la façon dont il souhaite que ce contact soit maintenu (fréquence, outils de communication...).

En effet, deux salariés en arrêt n'auront pas la même réaction :

- ✓ L'un pourrait avoir la sensation d'être oublié durant son arrêt, si l'employeur reste à distance.
- ✓ L'autre pourrait mal accueillir la prise de contact de l'employeur et la vivre comme une pression ou une intrusion dans sa sphère personnelle.

Un lien rompu pendant l'arrêt de travail ne facilitera pas le maintien dans l'emploi. Aussi, il est essentiel d'entretenir le sentiment d'appartenance du salarié à l'entreprise en l'informant, le cas échéant, des évolutions survenues dans l'entreprise durant son absence et en informant le collectif de travail (collègues, encadrement...) de la reprise à venir du salarié.

La loi du 02/08/2021 incite le lien employeur-salarié sous la forme d'un **rendez-vous de liaison** visant à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (*cf. proposition de courrier type*), durant un arrêt de travail long (au moins 30 jours). Un membre du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises peut se joindre au salarié et à l'employeur durant le rendez-vous de liaison.

GARDER LE LIEN : CHRONOLOGIE DES CONTACTS AVEC UN SALARIÉ EN ARRÊT



APRÈS UN MOIS
D'ARRÊT

Adressez un courrier à votre
salarié pour :

- ✓ Pour prendre des nouvelles
- ✓ Lui exprimer la disponibilité de l'entreprise en cas de besoin, pour la suite éventuelle de l'arrêt
- ✓ L'informer de l'importance d'un lien préservé
- ✓ Lui demander ses préférences pour le contacter (format, fréquence...)
- ✓ L'informer de la possibilité d'une visite de pré-reprise.



Respectez une absence de réponse du salarié.
Modèle de courrier d'information de la visite de pré-reprise.



AU COURS DE LA
PÉRIODE D'ARRÊT

Échangez avec votre salarié
pour :

- ✓ Prendre des nouvelles et l'informer de la vie de l'entreprise, selon les modalités définies avec lui.
- ✓ L'inviter au rendez-vous de liaison (si son arrêt dépasse 30 jours).
- ✓ L'informer qu'il peut demander une visite de pré-reprise.



Modèle de courrier d'information sur le RDV de liaison



DÈS LA
CONNAISSANCE DE
LA DATE DE REPRISE

Proposez un entretien à votre
salarié pour :

- ✓ Préparer son retour : besoins éventuels d'aménagement de poste et d'horaires de travail.
- ✓ L'informer de la date de la visite de reprise.
- ✓ Lui présenter les éventuels changements internes.
- ✓ Information préalable des membres de l'équipe (conditions de retours, conséquences pour l'équipe...).



LE JOUR DE LA
REPRISE

Organisez le retour et accueillez
votre salarié

- ✓ Accueil par le manager le jour J (temps dédié).
- ✓ Accueil au poste de travail.
- ✓ Prévoir un moment convivial avec l'équipe.



La loi du 5 mars 2014 impose un entretien professionnel au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie.

FOCUS SUR LA VISITE DE PRÉ-REPRISE : INFORMEZ VOS SALARIÉS !

La visite de pré-reprise est une visite de conseils et d'accompagnement effectuée par un professionnel de santé durant l'arrêt de travail du salarié de plus de 30 jours (que cet arrêt soit un arrêt maladie ou un arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle). Elle vise à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation de santé.

L'employeur n'est pas à l'initiative de la visite de pré-reprise, mais il a un rôle à

jouer : celui d'informer son salarié de son existence et de son importance pour anticiper sa reprise dans les meilleures conditions possibles.

Pour votre information, le Médecin du travail n'est pas informé des arrêts de travail des salariés par le service médical de l'Assurance Maladie. Vous avez donc un rôle à jouer dans la transmission de cette information.

QUI PEUT DEMANDER LA VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

- Le salarié
- Le Médecin traitant
- Le Médecin conseil de l'Assurance Maladie
- Le Médecin du travail
- L'employeur



QUAND ÉVOQUER CETTE
VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

Il n'y a pas de règle. Un affichage en entreprise peut être envisagé ainsi qu'une information systématique adressée au salarié en arrêt. Le salarié jugera alors de la nécessité de concrétiser cette visite (cf. proposition de courrier type joint).

ET APRÈS ?

À l'issue de la visite de pré-reprise, le Médecin du travail peut émettre des préconisations pour favoriser le maintien en emploi du salarié, comme :

- ✓ Adapter son poste de travail
- ✓ Aménager son temps de travail
- ✓ Permettre une mobilité interne
- ✓ Suivre une formation pour faciliter sa reconversion ou sa réorientation professionnelle.

Une demande de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pourra être conseillée au salarié. Cette démarche permettra à ce dernier et à l'employeur de bénéficier d'un accompagnement par Cap Emploi et, le cas échéant, l'obtention de cofinancements permettant le maintien en emploi.

Suite à cette visite de pré-reprise, l'employeur :

- ✓ Prend connaissance des préconisations éventuelles du Médecin du travail avec l'accord du salarié ;
- ✓ Donne son accord pour une reprise sur un temps partiel thérapeutique ;
- ✓ Anticipe la reprise en recherchant des solutions de maintien dans l'emploi avec l'aide des différents partenaires (Service de Prévention et de Santé au Travail, Cap Emploi, ...) et l'encadrement de proximité ;
- ✓ Informe le collectif de travail dans le cas d'une reprise à venir du salarié ;
- ✓ Commence à réfléchir à l'accompagnement du salarié à la reprise (formation, tutorat, accompagnement...)

POUR ALLER PLUS LOIN

Si besoin, plusieurs visites de pré-reprise peuvent être demandées durant l'arrêt de travail.

La visite de pré-reprise ne détermine pas la date de la reprise de l'activité. Aucun avis d'aptitude ou d'inaptitude n'est émis au cours de cette visite.

La visite de pré-reprise ne se substitue pas à la visite de reprise qui doit obligatoirement être organisée le jour de la reprise ou, au plus tard, dans les 8 jours qui suivent le retour à l'emploi du salarié.

Ce que doit savoir l'employeur concernant les données médicales :

- ✓ Elles ne peuvent pas être transmises à l'employeur, seules les contre-indications médicales et préconisations concernant l'aménagement du poste peuvent être transmises par le Médecin du travail avec l'accord du salarié.
- ✓ L'employeur ne peut pas obliger un salarié en arrêt de travail à l'informer de l'évolution de son état de santé s'il ne le souhaite pas.

KIT VISITE DE PRÉ-REPRISE

Des supports de communication :

- ✓ Un dépliant « La visite de pré-reprise expliquée aux employeurs »
- ✓ Un dépliant « La visite de pré-reprise expliquée aux salariés »
- ✓ Une affiche de promotion de la visite de pré-reprise

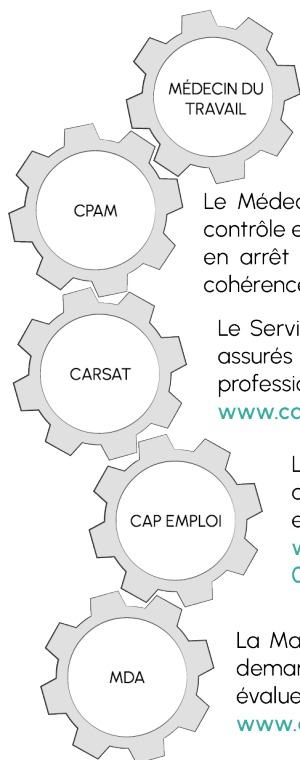
Des modèles de courrier :

- ✓ Informations adressées aux salariés
- ✓ Invitation au rendez-vous de liaison durant l'arrêt

En savoir plus :



LES ACTEURS MOBILISABLES



Le Médecin du travail vérifie l'aptitude au poste de travail, formule des recommandations et avec l'équipe pluridisciplinaire, accompagne salariés et employeurs sur l'adéquation de l'aménagement ou du reclassement.

www.stdv.fr

Le Médecin conseil du service médical de la CPAM assure une action de contrôle et de suivi des arrêts de travail. Il a un rôle de détection des assurés en arrêt de travail en risque de désinsertion professionnelle et vérifie la cohérence des mesures envisagées ainsi que la durée prévisible de l'arrêt.

Le Service Social de la CARSAT accompagne dans leurs démarches, les assurés en arrêt de travail confrontés à un problème impactant leur vie professionnelle et/ou leur vie personnelle.

www.carsat-ra.fr ou 3960

Le réseau Cap Emploi accompagne employeurs et salariés afin de compenser le handicap et de sécuriser le parcours des personnes en situation de handicap.

www.cheops-auvergne-rhonealpes.com/nos-cap-emploi
04 69 23 05 50

La Maison Départementale de l'Autonomie (MDA ex MDPH) instruit les demandes de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé et évalue les besoins en fonction des situations, informe, conseille et oriente.

www.annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html

QUELS AVANTAGES ?



POUR L'EMPLOYEUR

- Limiter l'absentéisme des salariés.
- Être impliqué dans la démarche d'accompagnement.
- Maintenir les compétences et les performances de l'entreprise.
- Diminuer les contentieux.
- Permettre un dialogue social apaisé.
- Lever les préjugés sur le handicap.
- Valoriser l'image de l'entreprise.



POUR LE SALARIÉ

- Bénéficier d'un accompagnement individuel et personnalisé.
- Recevoir des discours médicaux, professionnels, sociaux cohérents.
- Avoir un soutien dans les démarches à accomplir.
- Disposer d'une aide dans son parcours par une équipe pluridisciplinaire avec des conseils répondant à ses besoins de santé au travail.

Contactez SANTÉ TRAVAIL DRÔME VERCORS

50 Quai Pied Gai
26400 CREST

04.75.25.26.44

10 Rue de Gillière - Z.I. Les Allobroges
26100 ROMANS-SUR-ISÈRE

04.75.70.70.20
accueil@stdv.fr

9 Rue Antoine Lavoisier
26240 SAINT-VALLIER

04.75.23.02.06



www.sante-travail-drome-vercors.fr



Santé Travail Drôme Vercors