



EMPLOYEUR

Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Garder le lien avec son salarié
pendant l'arrêt, **une des clés**
d'un maintien dans l'emploi réussi

Le maintien dans l'emploi, qu'est ce c'est ?



“

Le maintien dans l'emploi ou la Prévention de la Désinsertion Professionnelle - PDP

consiste à anticiper l'incapacité à conserver
une activité professionnelle pour des raisons de santé
ou à aider un salarié qui rencontre des difficultés
à se maintenir à son poste de travail.

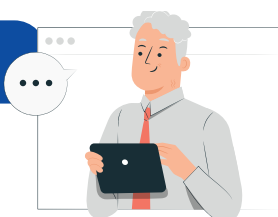
”



L'employeur a une obligation de moyens en matière de maintien dans l'emploi.

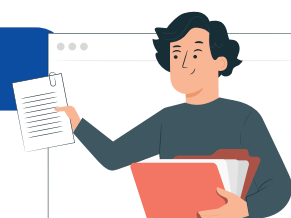
S'agissant de prévenir un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle, il est impératif d'ANTICIPER ce risque. Pour cela, l'implication de l'employeur et du salarié est capitale.

Pour l'employeur,



- La question du maintien dans l'emploi est un levier de performance de l'entreprise
- Le maintien dans l'emploi permet de conserver les compétences tout en réduisant le turn-over et les coûts financiers et humains que représenteraient un licenciement pour inaptitude

Pour le salarié,



- Le maintien dans l'emploi permet de conserver une activité professionnelle et donc de préserver sa vie sociale

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 2 août 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 la façon dont il préfère que ce contact soit maintenu (fréquence, support de communication, etc.) et s'il souhaite ce contact.

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, en respectant le souhait de votre salarié, d'entretenir le sentiment d'appartenance du salarié à l'entreprise en l'informant des évolutions survenues dans l'entreprise durant son absence et en informant le collectif de travail (collègues, encadrement, etc.) de la reprise à venir du salarié.

Le Rendez-vous de liaison



La loi du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail, 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 (PDP), durant un arrêt de travail long (au moins 30 jours). Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) peut se joindre au salarié et à l'employeur durant le rendez-vous de liaison. Le salarié peut refuser ce rendez-vous sans conséquence. Le SPSTI doit être informé du rendez-vous de liaison avec un délai de 8 jours.

Lien pendant l'arrêt : Exemple de calendrier



Début de l'arrêt de travail

2 semaines

A compter de 2 semaines d'arrêt du salarié, tentez un contact mail, SMS ou téléphonique

- Pour prendre des nouvelles
- Lui exprimer la disponibilité de l'entreprise en cas de besoin, pour la suite éventuelle de l'arrêt
- Respectez une absence de réponse du salarié

1 mois

A compter d'un mois d'arrêt du salarié, adressez un courrier à votre salarié

- Qui l'informe de l'importance d'un lien préservé
- Qui lui demande ses préférences (format, fréquence)
- Qui l'informe de la possibilité d'une visite de pré-reprise et du rendez-vous de liaison

Durant
l'arrêt

Durant l'arrêt, échangez avec votre salarié s'il est d'accord

- Prendre des nouvelles et l'informer de la vie de l'entreprise, selon les modalités définies avec lui (format, fréquence)
- L'informer de la possibilité de rencontrer le médecin du travail
- L'inviter au rendez-vous de liaison (si son arrêt dépasse 30 jours)
- Lui présenter les intérêts d'une information la plus en amont possible quant à une reprise potentielle afin de préparer le retour

1 mois avant
la reprise

Un mois avant la reprise, échangez avec votre salarié

- Préparez son retour : besoins éventuels d'aménagement de poste
- L'informer de la visite de reprise
- Lui présenter les éventuels changements internes

Reprise

Accueillez votre salarié

L'équipe doit être informée du retour du collègue, des conditions de retour et des conséquences pour l'équipe.

Focus sur la visite de pré-reprise : Informez vos salariés !



La visite de pré-reprise **est un examen médical effectué par le professionnel de santé pendant l'arrêt de travail (*)** du salarié de plus de 30 jours.

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.



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 dans le but de repérer et d'accompagner les salariés susceptibles d'être en difficulté.

Qui peut demander la visite de pré-reprise ?



- Le Médecin traitant
- Le Médecin conseil de l'Assurance Maladie
- Le Travailleur
- Le Médecin du travail

Quand évoquer cette visite de pré-reprise ?



Il n'y a pas de règle. Une information systématique adressée au salarié en arrêt peut être envisagée. Le salarié jugera alors de la nécessité de concrétiser cette visite.

(*) Arrêt maladie, arrêt suite à un accident du travail ou arrêt suite à une maladie professionnelle

Focus sur la visite de pré-reprise : Informez vos salariés !



À l'issue de la visite de pré-reprise, le **Médecin du travail peut transmettre un courrier de pré-reprise** 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



Le Médecin du travail pourra aussi conseiller au salarié de faire une demande de **Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**. Cette démarche permettra un accompagnement de l'employeur et du salarié par le 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
- Accorde ou pas 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 Interentreprises, Cap emploi, etc.) 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 (planning d'entretiens réguliers à la reprise, informations nouvelles à transmettre, formation à de nouveaux outils, tutorat éventuel à mettre en place, etc.)



- 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
- 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



Les données médicales 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.

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.



La visite de pré-reprise est une des clés de réussite du maintien dans l'emploi, avec un intérêt commun pour l'employeur et le salarié. Il est donc important qu'en tant qu'employeur vous informiez votre salarié de la possibilité de cette visite.

Votre interlocuteur privilégié pour anticiper la reprise d'un salarié en arrêt est le Médecin du travail. N'hésitez pas à échanger avec lui pour préparer la reprise du salarié.

Les partenaires de la PDP



**Plaquette réalisée avec les données fournies par les SPSTI
Auvergne-Rhône-Alpes*

Association Médicale Inter-Entreprises
du Morbihan et Localités Limitrophes

1 Chemin de Locmaria Pantarff
CS 45591
56855 CAUDAN Cedex

Tél : 02.97.362.262

www.amiem.fr

Le Médecin du Travail est le conseiller
de l'entreprise, contactez-le :

