



MAINTIEN DANS L'EMPLOI

RÉUSSIR LE **MAINTIEN** **EN L'EMPLOI** DE SON **SALARIÉ**

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI C'EST...

Le maintien dans l'emploi, aussi appelé Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), consiste à anticiper la perte d'une activité professionnelle ou à anticiper l'usure professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap ou à aider un salarié 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.**



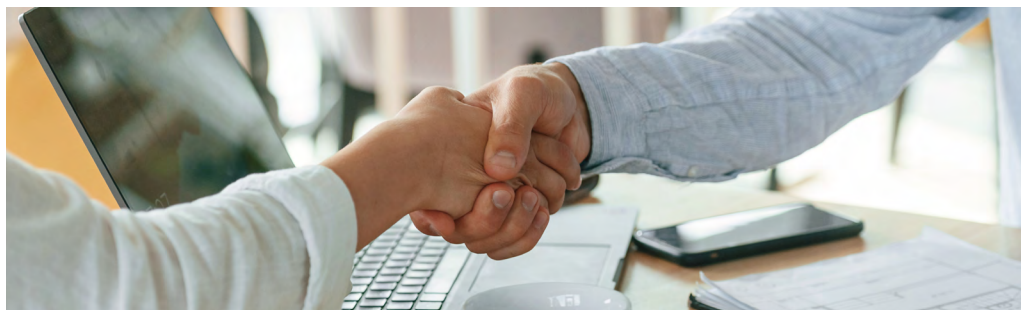
Employeur

Le maintien dans l'emploi permet de conserver les compétences du salarié tout en **réduisant le turn-over et les coûts humains et financiers** que représenteraient un licenciement pour inaptitude.



Salarié

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



Le 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...

Il est recommandé de **proposer, de manière systématique à chaque salarié, de garder le contact** et de décider de : *la fréquence du contact / du support de communication / du souhait de ce contact.*

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

1. Le salarié A pourrait avoir la sensation d'être oublié durant son arrêt si l'employeur reste à distance
2. Le salarié B pourrait mal accueillir la prise de contact de l'employeur et la vivre comme une pression ou une intrusion dans sa sphère personnelle.

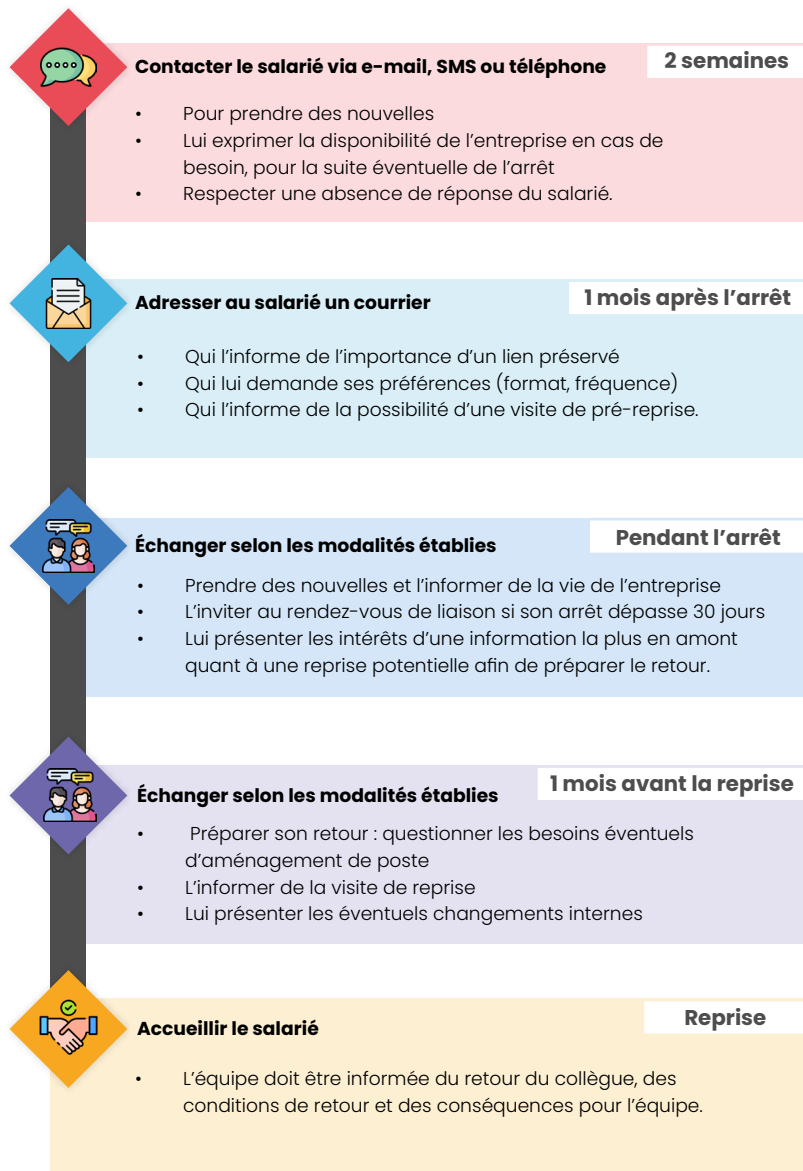
Pour faciliter le maintien dans l'emploi

Il est essentiel 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 de la reprise à venir du salarié.

La loi du 02/08/2021 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, durant un arrêt de travail d'au moins 30 jours. AMET Santé au travail peut se joindre au salarié et à l'employeur durant le rendez-vous de liaison.

Exemple de calendrier

Lien pendant l'arrêt



Informez vos salariés sur

La visite de pré-reprise !

L'employeur ne peut pas demander une visite de pré-reprise. Son rôle est donc d'informer le salarié de l'existence et de l'importance de cette visite pour anticiper la reprise dans les meilleures conditions possibles.

Le Médecin du travail n'est pas informé des arrêts de travail des salariés. Vous avez un rôle à jouer dans la transmission de cette information à votre service de santé au travail.

Qui peut demander la visite de pré-reprise ?

- Le médecin traitant
- Le salarié
- Le médecin conseil
- Le médecin du travail

Quand le salarié peut-t-il demander la visite ?

À n'importe quel moment **pendant un arrêt de travail de plus de 30 jours**.

Quand évoquer la visite au salarié ?

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.



Que se passe-t-il à l'issue de la visite ?



Médecin du travail peut préconiser...

- Adapter le poste de travail
- Aménager le temps de travail
- Permettre une mobilité interne
- Suivre une formation en vue d'une reconversion ou sa réorientation professionnelle.

Le saviez-vous ?

Il pourra aussi conseiller au salarié de faire une demande de **Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé**. Cette démarche permettra un accompagnement de l'employeur et du salarié par Cap emploi et, le cas échéant, l'obtention de cofinancements permettant le maintien en emploi.

Employeur peut...

- Prendre connaissance des préconisations éventuelles du médecin du travail avec l'accord du salarié,
- Donner son accord pour une reprise sur un temps partiel thérapeutique,
- Anticiper la reprise en recherchant des solutions de maintien dans l'emploi avec l'aide de différents partenaires et l'encadrement de proximité,
- Informer le collectif de travail dans le cas d'une reprise à venir du salarié,
- Commencer à réfléchir à l'accompagnement du salarié à la reprise : planning d'entretiens réguliers, informations nouvelles à transmettre, formation à de nouveaux outils, tutorat etc.



À SAVOIR

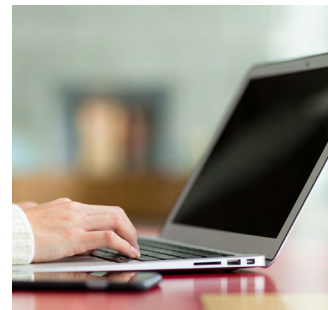
Si besoin, plusieurs visites de pré-reprise peuvent être demandées durant l'arrêt de travail

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

La visite de pré-reprise ne se substitue pas à la visite de reprise (obligatoire et organisée le jour de la reprise ou 8 jours après)

Concernant les données médicales, ce que doit savoir l'employeur :

- Les données médicales ne peuvent pas être transmises à l'employeur, seules les contre-indications médicales et les 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.



ESPACE DOCUMENTAIRE

Pour vous soutenir dans vos démarches de maintien en emploi, nous mettons à votre disposition un espace documentaire. N'hésitez pas à la partager à vos salariés !

Disponible ici sur www.amet.org

CONTACTEZ-NOUS



pdp@amet.org



www.amet.org



01 49 35 82 80