Livret employeur :

Maintien dans l'emploi

Cellule de Prévention de la
Désinsertion Professionnelle

SIST du Libournais

SOMMAIRE

L'ACCOMPAGNEMENT PDP 03

LES INTERVENANTS 04

VOTRE SALARIE EST EN ARRET DE TRAVAIL 05

LA VISTE DE PRE-REPRISE 06

VOTRE SALARIE REPREND SON ACTIVITE 07

UNE REPRISE ADAPTEE SELON LA SITUATION 08

VOTRE SALARIE NE PEUT PAS REPRENDRE SON POSTE 09

L'INAPTITUDE MEDICALE 10

LE FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE PDP 11

EXEMPLES DE DISPOSITIFS MOBILISABLES 12

L'ACCOMPAGNEMENT PDP

Pour qui :

Pour les salariés confrontés au risque de ne plus pouvoir travailler à leur poste du fait de leur état de santé

Quand :

Le signalement doit être le plus précoce possible pour permettre la prévention de la rupture professionnelle.
La cellule PDP peut être mobilisée même pendant un arrêt de travail.

Comment :

Le salarié devra faire sa demande de visite médicale auprès de son médecin du travail. Il lui suffira d'appeler le SIST pour prendre le rendez-vous.
L'accompagnement PDP pourra ensuite être déclenché par le médecin du travail avec l'accord du salarié.

Pourquoi :

- Elaboration d'un projet professionnel compatible avec l'état de santé du travailleur;
- Reprise du travail facilitée après un arrêt long;
- Maintien en emploi dans l'entreprise ou en dehors;
- Orientation vers des formations en lien avec son projet professionnel.

LES INTERVENANTS

EN INTERNE

Infirmier Référent PDP :
- Mme Delphine DEGARDIN

Médecins coordinateurs :
- Dr. Oana DIACONU
- Dr. Marie-Noëlle DUBRANA

Psychologue du travail
- Mme Estelle GILARD

Ergonome
- Mme Cécile NAUDET

Contact :
pdp@sistlib.org

EN PARTENARIAT

- Assistante sociale du SSIE33
- Assistantes sociales CARSAT nouvelle Aquitaine
- Consultants handicap et emploi – Cap Emploi Aquitaine

VOTRE SALARIÉ EST EN ARRÊT DE TRAVAIL

Vos démarches :

1. Réceptionner le volet 3 de l'arrêt de travail (normalement dans les 48h). Il est envoyé par le salarié en arrêt.
2. Établir l'attestation de salaire auprès de la CPAM par internet, via le logiciel de paie ou par courrier. Elle servira au paiement des indemnités journalières de votre salarié.

Attention, en cas d'arrêt maladie (hors accident du travail ou maladie professionnelle), vous avez une déclaration de salaire à effectuer à 6 mois. Pour toute question, vous pouvez vous rapprocher de votre comptable ou des services de la CPAM.

Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous sans caractère médical

C'est une rencontre facultative organisée entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail (depuis plus de 30 jours). Le médecin du travail ou un représentant de la cellule PDP peut être invité à y participer.

Qui organise le rendez-vous de liaison?

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit informer le salarié de son droit de solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Le salarié peut refuser de se rendre à ce rendez-vous. Le salarié peut également demander à être accompagné du référent handicap quand il existe.

Un rendez-vous d'information pour le salarié

Le rendez-vous de liaison permet d'informer le salarié sur les possibilités d'accompagnement telles que :

- la visite de pré-reprise à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié
- Les dispositifs d'action de prévention de la désinsertion professionnelle (essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle)

En résumé, le rendez-vous de liaison c'est :

Permettre
un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail

Informer
des mesures d'accompagnement mobilisables

Préparer
le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Un examen médical avant la reprise du travail

La visite de pré-reprise est réalisée pendant la période de l'arrêt de travail par le médecin du travail. Elle est possible dès 30 jours d'arrêt de travail.
Elle permet d'échanger sur la situation du salarié et d'identifier le plus tôt possible les difficultés éventuelles pour la reprise du travail.
Cette visite peut être demandée par le salarié lui-même, le médecin du travail, le médecin traitant ou le médecin conseil de la CPAM.
L'employeur ne sera pas informé de ce rendez-vous, il est confidentiel.
Le rendez-vous n'est pas obligatoire mais fortement conseillé.

A la suite de cette visite

Au cours de l'examen médical, le médecin peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail;
- des préconisations de reclassement;
- une orientation vers la cellule PDP;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

L'intervention de la cellule PDP

Le médecin du travail peut s'appuyer sur les intervenants de la cellule PDP avec l'accord du salarié. Le référent de la cellule PDP fera une analyse de la situation sociale, familiale, économique et professionnelle du salarié pour offrir un accompagnement personnalisé.

En résumé, la visite de reprise c'est :

Anticiper

pendant l'arrêt de travail, les conditions qui faciliteront le retour au poste le moment venu ou un éventuel reclassement compte tenu de l'état de santé du salarié

Favoriser

le maintien dans l'emploi des travailleurs et éviter la désinsertion professionnelle

VOTRE SALARIÉ REPREND SON ACTIVITE

Vos démarches :

- Organiser une visite de reprise
- Réintégrer votre salarié au même poste (ou similaire) avec une rémunération équivalente, s'il a été déclaré apte par le médecin travail
- Respecter les préconisations d'aménagement du médecin du travail si la situation le permet : poste de travail, temps de travail, matériel, environnement, reclassement, etc.

La visite de reprise

Pour quoi faire ?

Vérifier dans certaines conditions après un arrêt de travail, que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur ou celle de ses collègues.

Qui est concerné ?

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical :

- Après un congé maternité;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail;
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel.

Un examen médical à l'initiative de l'employeur

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le SIST, pour organiser la visite de reprise. Cet examen a lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard dans un délai de huit jours suivant la reprise.

Adaptation du poste de travail

Elle peut être envisagée en fonction de la situation de votre salarié et des possibilités de votre entreprise. L'objectif est de maintenir votre salarié en poste dans de bonnes conditions par l'étude des moyens à mettre en place pour faire correspondre le poste et les capacités du salarié :

- ✓ Analyse du poste existant : exigence de posture, poids soulevés, etc.
- ✓ Analyse des conditions liées à l'environnement du poste : bruit, aération, éclairage, température, etc.
- ✓ Analyse des capacités du salarié

Coût financier lié à la transformation du poste
Vous pouvez bénéficier de subventions selon la situation de votre salarié *(liste non exhaustive)*

▪ Salarié avec un statut RQTH : AGEFIPH pour les entreprises privée, FIPHFP pour la fonction publique, OETH pour le secteur sanitaire, social et médico-social.

▪ Salarié sans statut RQTH :

- ➢ Financement d'un aménagement pour un salarié : assurance maladie avec notamment l'aide financière pour les risques ergonomiques.
- ➢ Financement d'une action de prévention pour un collectif de travail : aide financière simplifiée ou contrat de prévention (assurance maladie via net-entreprise), Fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail de l'ANACT

Le temps partiel thérapeutique

Il est prescrit par le médecin traitant du salarié.

Obligation de l'employeur :

- Établir une attestation indiquant son accord de principe sur la reprise, la nature de l'emploi à temps partiel et la rémunération correspondante. Cette attestation est à remettre au salarié qui la transmettra à sa caisse primaire d'assurance maladie avec sa prescription médicale.
- Déclarer les conditions de durée et de rémunération pendant la durée du temps partiel thérapeutique.

La durée et les horaires du travail à temps partiel thérapeutique sont à définir avec votre salarié, dans le respect des prescriptions du médecin du travail.

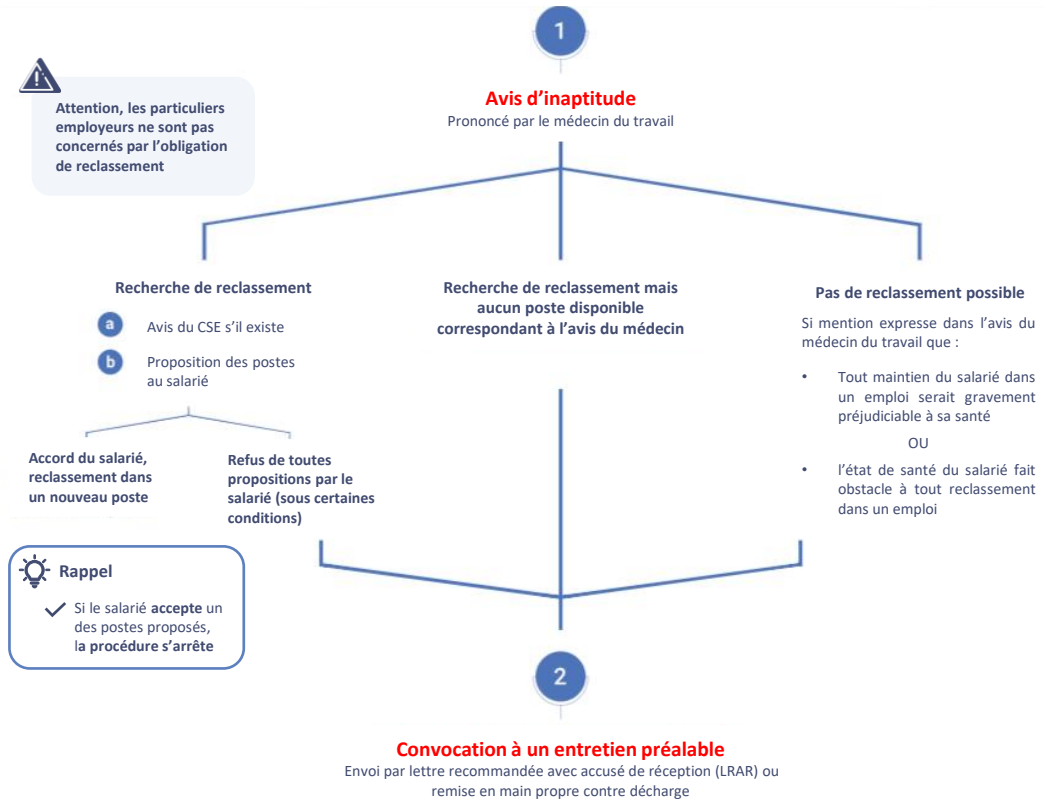
L'indemnisation par l'Assurance Maladie, d'un temps partiel pour motif thérapeutique se fait uniquement via une attestation de salaire pour ce motif sur le site net-entreprises.fr.

VOTRE SALARIE NE PEUT PAS REPRENDRE SON POSTE

Pour constater l'inaptitude médicale :

Au poste de travail ou à tout poste, le médecin du travail doit au préalable :

- Réaliser au moins un examen médical du travailleur
- Réaliser ou faire réaliser une étude de poste et des conditions de travail
- Réaliser ou mettre à jour si nécessaire la fiche d'entreprise
- Procéder à un échange, par tout moyen, avec l'employeur



L'INAPTITUDE MEDICALE

5 jours ouvrables (du lundi au samedi) au moins après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre

3

Entretien préalable au licenciement

ⓘ L'absence du salarié à l'entretien préalable n'empêche pas la poursuite de la procédure

2 jours ouvrables au moins après l'entretien préalable

4

Notification de licenciement

Envoi en LRAR de la lettre de licenciement

Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement
Remise au salarié des documents de fin de contrat

Rappel

- Le salarié et l'employeur peuvent être **accompagnés au cours de l'entretien** par une personne appartenant à l'entreprise
- À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut recourir à un conseiller du salarié

Le salarié n'exécute pas de préavis, mais la durée du préavis est tout de même prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Le préavis débute à la première présentation de la lettre de licenciement.

Lorsqu'il s'agit d'une **inaptitude d'origine professionnelle** le salarié est **payé** pendant la **durée du préavis.**

Lorsqu'il s'agit d'une **inaptitude d'origine non professionnelle** le salarié **n'est pas payé** pendant la **durée du préavis.**

Source et informations complémentaires sur :
https://code.travail.gouv.fr/information/licenciement-pour-inaptitude-medicale

LE FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE PDP

1. EXAMEN MEDICAL

S'il existe un risque d'inaptitude, le médecin du travail peut demander une prise en charge par la cellule PDP avec l'accord du salarié

2. ENTRETIEN PDP

Avec le référent PDP, pour évaluer la situation professionnelle, sociale et financière ainsi que la motivation du salarié

3. CONTACT DE L'EMPLOYEUR

Par le référent PDP ou le médecin du travail pour évaluer la situation du point de vue de l'entreprise et informer sur la cellule et l'accompagnement possible

4. ANALYSE ET ORIENTATION

2 types de parcours possibles :

- le parcours entreprise (adaptation de poste, reclassement)
- le parcours emploi (préparation à la reconversion professionnelle)

5. SUIVI ET EVALUATION

Suivi de la situation pendant tout l'accompagnement et à 3 mois, puis à 1 an après l'accompagnement

EXEMPLES DE DISPOSITIFS MOBILISABLES PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

ESSAI ENCADRÉ

- Pendant l'arrêt de travail ou le temps partiel thérapeutique
- Après la visite médicale avec le médecin du travail
- Il permet de tester :
  - La capacité du salarié à reprendre son ancien poste de travail,
  - Un aménagement de poste,
  - Un nouveau poste de travail,
- Il permet la recherche des pistes pour un aménagement de poste ou une reconversion professionnelle
- Durée de 14 jours renouvelable 1 fois, fractionnable si besoin
- Dans votre entreprise ou une entreprise extérieure
- Avec l'accord du médecin conseil, du médecin du travail, de la CPAM et de l'employeur
- Indemnisation par la CPAM

CRPE

- Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
- Pendant l'arrêt de travail
- Elle permet :
  - Au salarié de se réhabituer à son poste dans son entreprise d'origine,
  - D'apprendre un nouveau métier dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise,
- La CRPE peut être complétée par de la formation continue
- Elle peut se dérouler dans votre entreprise ou une entreprise extérieure
- Renouvelable, maximum 18 mois
- Signature de la convention avec le salarié, l'employeur, la CPAM (la DREETS est informée de sa mise en place)
- Indemnisation par la CPAM et complément par l'employeur

NOTES ET QUESTIONS

sist lib

Service Interentreprises de Santé au Travail du Libournais

NOS CENTRES DE CONSULTATION

Proximité

Accompagnement

Conseil

NOS ADRESSES :

Libourne
5 rue Fimin Didot
33500 Libourne

Beychac et Caillau
Impasse de la joncasse
Lieu-dit Le Barbut
33750 Beychac et Caillau

Coutras
13 bis, lieu-dit A l'Atelier
33230 Coutras

La Lande de Fronsac
192 ZA L'illot
33240 La Lande de Fronsac

St Magne de Castillon
13 avenue du Général de Gaulle
33350 Saint Magne de Castillon

Membre du Réseau

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
NOUVELLE-AQUITAINE

Contact@sistlib.org

www.sistlib.org