

Comment faciliter le retour au travail d'un salarié malade ?



- Version Employeur -

Suite à un arrêt de travail prolongé pour raison de santé, certains salariés peuvent rencontrer des difficultés à reprendre leur emploi. L'employeur est un interlocuteur privilégié pour prévenir la désinsertion professionnelle et les aider à conserver leur poste ou à accéder à un emploi compatible avec leur état de santé. En pratique, comment avoir un rôle facilitant ?

>>> Lui rappeler l'importance des visites de pré-reprise

Au moment de la reprise de son activité professionnelle, votre salarié peut ne pas être en mesure de reprendre son emploi précédent sans ajustement. Pour préparer au mieux son retour, et pour prévenir un éventuel échec de ce retour, il est essentiel de rappeler à votre salarié l'importance des visites de pré-reprise auprès du médecin du travail.

Gratuites et renouvelables aussi souvent que nécessaire, ces visites permettront au médecin du travail de vous proposer, ainsi qu'au salarié, des recommandations pour que son retour se passe au mieux. Il vous sera possible de refuser ces recommandations mais vous devrez justifier précisément votre refus en exposant les raisons qui les rendent incompatibles avec la vie de votre entreprise. Plus vous serez précis dans vos remarques, plus grandes seront les chances que le médecin du travail revienne vers vous avec des recommandations adaptées à tous les acteurs de ce retour au travail.

>>> Organiser la visite de reprise

Certains arrêts de travail justifient l'organisation d'une visite de reprise :

- un arrêt de travail pour maladie non professionnelle d'au moins 30 jours ;
- un arrêt de travail pour un accident de la vie privée d'au moins 30 jours ;
- l'issue d'un congé maternité peu importe la durée ;
- un arrêt de travail pour accident professionnel d'au moins 30 jours ;
- une maladie professionnelle, peu importe la durée de l'arrêt.

Cette visite médicale doit être organisée le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise. L'employeur doit prendre l'initiative de la convocation à la visite de reprise, par exemple par lettre recommandée avec accusé de réception.

>>> Prendre des mesures pour aménager son retour dans l'entreprise

Les mesures d'aménagement du poste de travail peuvent se traduire par des mesures matérielles, par exemple la mise en place d'outils adaptés ou le déplacement du poste de travail au rez-de-chaussée ou près des toilettes. Elles peuvent également concerner l'organisation du

travail (fin du travail posté ou du travail en 3/8, journée de télétravail, etc.). Enfin, elles peuvent consister à mettre en place d'un temps partiel thérapeutique.

Ces mesures doivent être précisées en amont du retour, en concertation avec le salarié et le médecin du travail. Elles pourront être testées au cours d'un « essai encadré », un dispositif court (3 jours ouvrables maximum) qui permet au salarié de revenir au travail sans cesser son arrêt de travail, ni perdre ses indemnités journalières.

>>> Bien connaître les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle

L'aménagement du poste de travail ou l'adaptation du temps de travail ne sont pas les seules façons d'éviter la désinsertion professionnelle. D'autres dispositifs existent.

Par exemple, pendant l'arrêt de travail, le salarié peut, sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier :

- d'un bilan de compétences afin de faire le point sur ses compétences, ses capacités et ses motivations, avec pour objectif de définir un projet professionnel ou de formation ;
- d'une action d'accompagnement, d'une durée de 1 à 4 mois, destinée à élaborer un nouveau projet professionnel lui permettant d'envisager un autre métier dans votre entreprise ou dans une autre.

Après l'arrêt de travail, des dispositifs sont également proposés pour éviter la désinsertion professionnelle :

- un contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), si le salarié est reconnu travailleur handicapé et inapte à reprendre son emploi ;
- une formation diplômante facilitant l'accès à un nouvel emploi ;
- une formation en centre de rééducation professionnelle destinée à suivre une formation qualifiante pour apprendre un nouveau métier.

>>> Qui peut m'accompagner dans ces démarches ?

Pour préparer au mieux le retour d'un salarié malade, l'employeur se fait d'abord accompagner par le médecin du travail. Il est votre interlocuteur privilégié pour l'adaptation des conditions de travail. En amont du retour du salarié, il est souvent judicieux de provoquer une rencontre entre le médecin du travail, le salarié et vous-même. Une bonne communication entre ces trois acteurs est la clé d'un retour au travail apaisé pour tous.

Dans certains cas, l'Organisme de placement spécialisé (OPS, ancien SAMETH) de votre département, ou l'équipe Comète France (Association d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap), pourront également vous aider à vous orienter parmi les ressources disponibles.

Sources

« Les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle », Assurance maladie.
<https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/prevention-desinsertion-professionnelle>