**Accompagnement des Salariés absents**

…………………………………………………………………………………..

Une fois le salarié absent, l’accompagnement demande une approche équilibrée entre soutien personnel, gestion administrative rigoureuse et maintien de la dynamique d’équipe. Une stratégie bien pensée permet non seulement de préserver le bien-être du salarié mais aussi d’assurer la continuité et l’efficacité des activités de l’entreprise.

…………………………………………………………………………………..

### Accompagner un salarié absent revêt une importance cruciale pour l'entreprise, le salarié et l'ensemble de l'équipe de travail. Les enjeux liés à cet accompagnement sont multiples et couvrent plusieurs aspects, dont le bien-être du salarié, la performance de l'équipe et la conformité légale.

Pour le salarié absent, il s’agit de se sentir soutenu pour récupérer pleinement et minimiser l’anxiété liée à la reprise du travail

Pour les activités de l’entreprise et pour l’équipe, il s’agit de maintenir l’activité et de répartir efficacement le travail du salarié absent pour ne pas surcharger les autres membres de l’équipe.

### Maintenir le lien avec le salarié

**Contrairement à une idée reçue, il est légalement tout à fait possible de rester en contact avec un salarié en arrêt de travail, sauf s’il émet le souhait contraire.** Cela doit s’inscrire dans une démarche bienveillante, sans remettre en cause la durée de l’interruption et dans le respect du secret médical et de la vie privée. Cette communication permet de préserver le lien social et humain, de montrer le soutien de l’entreprise au salarié, d’entamer au plus tôt une démarche collaborative de maintien dans l’emploi et éventuellement d’activer certaines aides et dispositifs.

Afin d’en accroitre l’efficacité et d’éviter toute forme de discrimination, il est vivement conseillé de formaliser les règles de communication que votre entité entend utiliser en cas d’arrêt de travail de longue durée et d’en assurer la communication auprès de l’ensemble du personnel (affichage, livret du nouvel arrivant, réunions d’information…). Discutées au préalable avec les instances représentatives du personnel pour éviter les incompréhensions, elles doivent bien entendu être adaptées à la taille et la culture de votre entité mais devraient à minima préciser les points suivants :

1. **Qui prend contact ?** Il peut s’agir du dirigeant, du service RH, du service social, du référent handicap, du manager ou de collègues de travail. Dans tous les cas, les personnes impliquées doivent avoir été sensibilisées à la démarche et avoir un discours adapté. Le cas échéant, la création au sein de l’entreprise d’une cellule de maintien dans l’emploi qui serait responsable d’assurer la communication peut être envisagée.
2. **Mode et chronologie des contacts ?** Contacts par téléphone, SMS, courriers… : la nature des canaux et la chronologie des prises de contact et des propositions d’échange sont bien entendu libres de choix. Elles doivent cependant être strictement identiques dans tous les cas. Il s’agit d’un point clé, à discuter systématiquement avec les représentants du personnel, en particulier pour éviter que la démarche ne soit perçue comme trop intrusive.

### Dispositifs légaux

Certains dispositifs sont prévus par la loi pour accompagner au mieux les salariés pendant et à l’issue de leur absence.

Résumé des dispositifs et durées légales de déclenchement :

|  |  |
| --- | --- |
| Objet | Déclencheur |
| Visite de pré -reprise | *Condition* : 31 jours consécutifs d’arrêt et arrêt encore  en cours |
| RDV de liaison | *Condition* : 31 jours consécutifs d’arrêt et arrêt encore  en cours |
| Visite de reprise | *Condition* : 60 jours consécutifs d’arrêt suite à une  maladie ou un accident non professionnel  Ou 30 jours consécutifs d’arrêt suite à un  accident professionnel  Ou Maladie Professionnelle |
| Entretien Professionnel | *Condition* : 90 jours consécutifs d’arrêt |

Rendez-vous de liaison

**Le rendez-vous de liaison** est un dispositif introduit par la [loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445). Conformément aux dispositions du code du travail, **l'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d’un rendez-vous de liaison pendant son arrêt de travail, pour tout arrêt de travail d'au moins 30 jours.**

Il s’agit d’un entretien entre le salarié et l'employeur, auquel participe le service de prévention et de santé au travail si nécessaire. Lors de cet entretien, le salarié est informé qu'il peut bénéficier d'action de prévention de la désinsertion professionnelle: l’essai encadré, la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), des actions de formation et qu’il peut demander un examen de pré-reprise et des mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

**Ce rendez-vous de liaison peut être proposé à plusieurs reprises si l’arrêt se prolonge dans le temps.**

Voir les fiches annexes :

Annexe 1 : Exemple de Guide pour l’entretien de liaison avec descriptif des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et autres services de soutien potentiels

Annexe 2 : Courrier type de proposition d’entretien de liaison et de visite de pré-reprise

**Zoom sur 2 mesures de droit commun qui sont utiles pour accompagner les salariés qui connaissent des problématiques de santé qui mettent en péril leur capacité à occuper leur poste :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Essai encadré** | **Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)** |
| **OBJECTIS** | Tester sa capacité à reprendre son poste ou à en occuper un nouveau s'il ne peut plus exercer son emploi actuel pour des raisons de santé. Permettre de tester une reprise à temps partiel thérapeutique (une reprise de travail léger en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ou la mise en œuvre d’une Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). | Cet outil de l’assurance maladie s’adresse aux personnes qui ne peuvent pas, ou risquent de ne pas pouvoir, reprendre leur emploi après un arrêt de travail. La CRPE leur permet de :   * se **réhabituer à leur poste** dans leur entreprise d’origine, * apprendre une **nouvelle profession dans leur entreprise d’origine**, * ou apprendre une **nouvelle profession dans une autre entreprise**.   La CRPE permet de bénéficier de formations adaptées à chaque situation :   * des formations tutorées dans le cadre d’un accompagnement par un tuteur au sein de l’entreprise, * des formations proposées par des organismes extérieurs, si besoin. |
| **ELIGIBILITE** | L’essai encadré est accessible au salarié qui présente un risque de désinsertion professionnelle. Il peut être :   * titulaire d’un contrat de travail, CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle, en invalidité ; * en arrêt de travail total ou partiel (en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger) ; * indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle | Les salariés suivants sont éligibles :   * les salariés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ils ont été déclarés inaptes par le médecin du travail ; * les salariés considérés en risque d’inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail.   *A noter que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et l’avis de la CDAPH ne sont plus obligatoires pour bénéficier de la CRPE.* |
| **CONDITIONS** | Il est applicable dans tout type d’entreprise :   * l’entreprise actuelle du salarié ; * une autre entreprise qui accepte de l’accueillir pour vérifier son projet professionnel ; * une autre entreprise susceptible de l’embaucher à l’issue de son arrêt de travail.   L’essai encadré est soumis à :   * l’accord de deux médecins : le médecin- conseil de l’Assurance Maladie et le médecin traitant du salarié ; * une visite médicale réalisée par le médecin du travail de l’entreprise d’accueil ou à défaut par celui de l’entreprise d’origine. | À la fin de la CRPE, pour la personne concernée :   * soit elle réintègre son entreprise d’origine sur son poste ou sur un poste équivalent * soit elle est recrutée par l’entreprise d’accueil. |
| **DUREE** | 14 jours ouvrables, fractionnables si besoin. Il est renouvelable 1 fois. | Durée maximale de 18 mois |

Visite de pré-reprise

Une **visite de pré-reprise** est une visite médicale qui peut être organisée dans le but d’accompagner, de préparer et d’anticiper, pendant l’arrêt du collaborateur, son retour au travail dans les meilleures conditions. Cette visite de pré-reprise peut être demandée :

* par le médecin du travail,
* par le médecin traitant,
* par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale,
* ou par le collaborateur

Au cours de cette visite, le médecin du travail examine le collaborateur et échange avec lui sur sa situation. Il peut ensuite recommander :

* des aménagements et adaptations du poste de travail,
* des préconisations de reclassement,
* des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter un reclassement ou une réorientation professionnelle.

**Cette visite de pré-reprise est très importante, bien qu’elle ne soit pas obligatoire, car elle permet d’anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions. Vous pouvez vivement recommander au collaborateur de la demander.**

Visite de reprise

Une **visite de reprise** est une visite médicale obligatoire. C’est un examen mené par le médecin du travail soit le jour de la reprise effective au poste de travail, soit dans un délai de huit jours suivant le retour au travail.

**C’est l’employeur qui sollicite les services de prévention et santé au travail, dès qu’il connaît la date de fin de l’arrêt de travail, pour fixer la date de la visite de reprise.**

Cette visite a lieu :

* après un congé de maternité,
* après une absence pour cause de maladie professionnelle,
* après une absence d’au moins 30 jours pour cause d’accident du travail,
* après une absence d’au moins 60 jours pour cause de maladie ou d’accident non professionnel.

Elle a pour objectif d’analyser la situation du collaborateur et son état de santé pour savoir quelles solutions peuvent lui correspondre, notamment :

* de vérifier si son poste de travail, ou le poste de reclassement auquel il est affecté est compatible avec son état de santé,
* s’il a bénéficié d’une visite de pré-reprise, d’examiner les propositions d’aménagement de poste, d’adaptation de poste ou de reclassement, faites par l’employeur à la suite des préconisations émises éventuellement par le médecin du travail,
* de préconiser l’aménagement, l’adaptation de son poste ou le reclassement, en fonction de sa situation,
* d’émettre, le cas échéant, un avis d’inaptitude (cf fiche spécifique sur ce thème).

Entretien professionnel pour les absences de plus de 90 jours

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur est tenu de réaliser un entretien professionnel sur les perspectives d’évolutions professionnelles à l’issue de certains congés et absences, notamment après un arrêt dit de longue maladie (soit plus de 90 jours). Cet entretien permet de comprendre l’impact que l’arrêt a eu sur le salarié, d’évaluer comment l’absence l’a affecté et de redéfinir les objectifs professionnels en conséquence.

Pour cet entretien, il est possible d’utiliser la trame prévue pour les entretiens professionnels classiquement tout en re-contextualisant au regard de l’absence du collaborateur. Cet entretien professionnel est mené par le manager. Il ne se substitue pas à l’entretien de retour, les 2 étant complémentaires.

Autres dispositifs pour soutenir les salariés absents et leur retour à l’emploi

Absence de plus de 90jours – dispositif ANEM d’aide au retour à l’emploi

La branche Mutualité a lancé le 27 juin 2023 un dispositif d'aide au retour à l'emploi à destination des salariés en arrêt maladie de longue durée. Cette initiative est prise dans le cadre du Fonds de solidarité de la branche. Le programme d'aide à la reprise d'activité est assuré par la société Workplace Options (WPO).

Ce service permettra au salarié de bénéficier d’une prise en charge complémentaire à son protocole de soin pour l’aider à construire son après arrêt de travail. Selon ses besoins, le salarié sera mis en lien avec des spécialistes tels que : psychologue, conseillers professionnels, coachs spécialisés en aide physique adaptée, des sophrologues, des assistants sociaux, des conseils de patients experts….

Ce programme est volontaire, confidentiel, pluridisciplinaire, sur mesure et gratuit pour les salariés de la branche mutualité.

Pour se renseigner, le salarié peut prendre contact à l’adresse suivante : Readaptation-Coordo@workplaceoptions.com

Voir la fiche annexe :

Annexe 3 : Brochure du dispositif ANEM d’aide au retour à l’emploi

Entretien de retour

L'entretien de retour après une absence, souvent appelé "entretien de ré accueil" ou "entretien de retour au travail" est un **outil** qui vise à prévenir les risques professionnels, réduire l’absentéisme et favoriser la qualité de vie au travail.

La finalité recherchée est de **faciliter la réintégration du salarié** ainsi que sa reprise de fonction en travaillant sur les **dysfonctionnements exprimés** durant l’entretien.

Cet entretien s’inscrit dans une démarche dynamique et positive favorisant le retour au travail du salarié en lui permettant :

* de prendre connaissance des évènements et actions intervenus durant l’absence,
* d’échanger sur d’éventuels liens entre son absence et ses conditions de travail,
* de faire part des difficultés qu’il pourrait avoir à exercer ses missions à son retour.

Il est important de réfléchir au processus de mise en œuvre de ces entretiens de retour :

* Est-il obligatoire ou proposé au collaborateur ? Comment est-il proposé ?
* Par qui est-il mené ? Manager, RH ? au choix du collaborateur ?
* Après quelle durée d’arrêt est-il proposé ?
* Quel délai maximum pour le mener après le retour du collaborateur ?
* Comment le tracer ?

Autant de questions auxquelles il faudra répondre avant de mettre en œuvre ce dispositif.

**La réussite de cet entretien tenant, en grande partie, à sa préparation et à la posture adoptée par l’employeur, il est important de sensibiliser les personnes amenées à réaliser de tels entretiens.**

Voir les fiches annexes :

Annexe 4 : Exemple de Guide entretien de retour

Annexe 5 : Exemple de Trame entretien de retour

 **Exemple de mise en place sur VYV3 Faîtière-IT dans le cadre de l’accord QVCT signé le 17/11/23**

Les parties au présent accord conviennent de proposer aux salariés identifiés comme fragilisés un entretien de retour avec le service des Ressources Humaines ou le manager, au choix du salarié, dans les 15 jours de leur retour au travail.

Par salariés identifiés comme fragilisés, il convient d’entendre :

* les salariés de retour d’arrêt de travail d’au moins un mois consécutif ;
* et/ou les salariés de retour au travail après plusieurs arrêts de travail distincts d’au moins une semaine sur une même période de 3 mois.

Ces entretiens sont proposés par mail au salarié au retour de son arrêt.

Voir fiche Annexe 6 : exemples de mails

Dossier de repositionnement

Dans le cadre d’une inaptitude, il est proposé de renseigner un dossier de repositionnement pour préparer le reclassement du salarié. Il est tout à fait possible d’anticiper et de compléter ce dossier avec le salarié en amont d’une déclaration d’inaptitude. Cette démarche permettra d’accompagner au mieux le salarié dans sa réflexion autour de son projet professionnel et le rendra ainsi acteur de son parcours.

Voir fiche 5 – accompagnement de l’inaptitude – Annexe 1\_dossier de repositionnement pro.



Les + de votre entité VYV3:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_