

The background features stylized silhouettes of six people in professional clothing. At the top left is a man in a blue suit with a red collar. Next to him is a woman in a green top with a blue collar. To her right is a man in an orange suit with a light blue collar. Below the man in the blue suit is a woman in a green top with a blue collar. At the bottom left is a man in an orange suit with glasses. At the bottom center is a man in a blue suit with a light blue tie. At the bottom right is a man in a purple suit with a pink tie and glasses.

Le guide pratique



**FACILITER
LE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI**

www.ast25-sante-travail.fr

LES ÉTAPES CLÉS

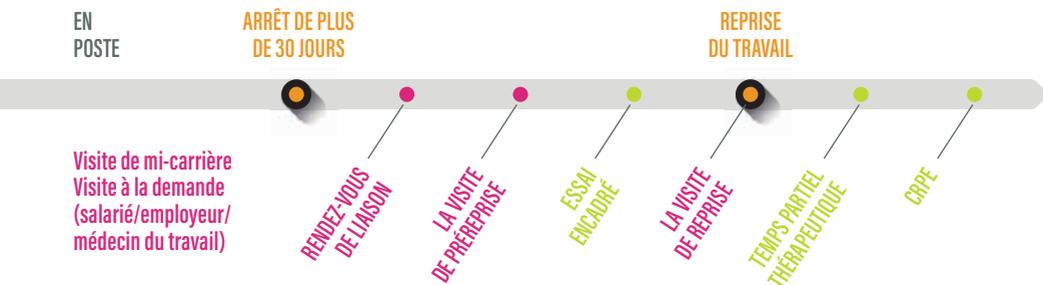
Le maintien dans l'emploi couvre toutes les situations pour lesquelles l'état de santé d'un salarié peut avoir un impact sur son emploi.

L'accompagnement permet de mobiliser des outils adaptés oeuvrant en ce sens comme des aménagements, adaptations ou transformations du poste de travail ou des aménagements du temps de travail, des aides individuelles, matérielles, techniques et/ou organisationnelles, des aides humaines, des formations...

Cet accompagnement s'inscrit dans un parcours jalonné d'étapes permettant la mise en oeuvre du maintien dans l'emploi.

À la suite d'une maladie ou d'un accident du travail, reprendre une activité professionnelle peut être difficile pour certains salariés. Il est important de comprendre les étapes, le temps nécessaire et le rôle des différents acteurs.

→ L'objectif est de permettre au salarié de reprendre son poste ou d'accéder à un emploi compatible avec son état de santé.



LA VISITE DE MI-CARRIÈRE



Pour quoi faire ?

- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle en tenant compte de l'âge, du parcours professionnel et de l'état de santé du travailleur.
- Favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.



Comment ça se passe ?

- L'employeur sollicite le rendez-vous auprès du SPSTI.
- Organisée conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans avant l'échéance prévue.
- Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc.



Qui est concerné ?

Tout travailleur, entre ses 43 et 45 ans.



LA VISITE À LA DEMANDE



Pour quoi faire ?

- Pour évoquer tout problème de santé en lien avec le travail, à tout moment pour le salarié.
- Permet d'anticiper de manière précoce, les difficultés rencontrées par le travailleur et assurer le maintien en emploi.



Qui est concerné ?

Tous les travailleurs.



Comment ça se passe ?

- Cette visite peut être demandée à tout moment par le salarié ou l'employeur en adressant un mail au secrétariat du médecin du travail, et en y expliquant les motifs de cette visite.
- Le médecin du travail peut aussi organiser une visite à sa demande, s'il estime nécessaire de réaliser une rencontre, en vue de mieux préserver la santé du travailleur, sans qu'il n'ait à justifier du motif auprès de l'employeur.
- Le contenu de toutes les visites est confidentiel.



LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

L. 1226-3 et D. 1226-8-1 du Code du travail



Pour quoi faire ?

- Maintenir un lien entre le salarié et son employeur durant l'arrêt de travail afin de l'informer qu'il peut bénéficier :
- d'une visite de pré reprise,
- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail à sa reprise.



Qui est concerné ?

Le salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu).

Le Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), qui peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de sa cellule PDP, peut :

- transmettre des informations telles que des dépliants sur le rôle de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), sur les visites de pré reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien dans l'emploi ;
- assister au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.



Comment ça se passe ?

- Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié en présentiel ou en distanciel. L'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison.
- Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date sous 15 jours par l'employeur.
- L'employeur doit prévenir AST25 au moins 8 jours avant sa tenue.
- Ce n'est pas un rendez-vous médical, il n'est pas obligatoire et peut être refusé par le salarié sans conséquence.

Le référent handicap de l'entreprise peut participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

Les éléments médicaux n'ont pas à être abordés lors de cet entretien.

LA VISITE DE PRÉREPRISE



Pour quoi faire ?

- Anticiper, pendant l'arrêt, les conditions de reprise du travail en fonction de l'état de santé du salarié, de son poste de travail.
- Proposer des éventuels aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles... pour assurer le maintien dans l'emploi.



Qui est concerné ?

Tout travailleur dans le cas d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours.



Comment ça se passe ?

- Elle peut être à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, du médecin du travail.

À l'issue de cette visite, et sauf opposition du travailleur, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ses éventuelles recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre.



L'ESSAI ENCADRÉ

OUTIL D'ÉVALUATION

Confrontation du salarié aux situations réelles de travail au sein de l'entreprise.



Objectifs

- Tester les capacités de reprise : au même poste, ou sur un poste de reclassement.
- Mettre en lumière la nécessité de formation, d'aménagements techniques et/ou organisationnels du poste.

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle de AST 25 peut préconiser cet outil de maintien et accompagner les différents acteurs dans sa mise en place et dans le rôle de superviseur.

Le dossier complet est à adresser par le prescripteur au service social CARSAT et à la CPAM pour accord du médecin conseil.



Cadre

L'essai encadré s'envisage sur une période maximale de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables. Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

Il est réalisé durant l'arrêt de travail. Les accords des médecin traitant, médecin du travail et médecin conseil sont nécessaires :

- un superviseur peut être nommé pour encadrer l'essai : Service de prévention et de santé au travail, Cap emploi...
- un engagement écrit est signé entre les différentes parties : le salarié, l'employeur, le médecin du travail, le médecin traitant, et le médecin conseil.
- un même assuré peut bénéficier de plusieurs essais encadrés sur des postes différents.

LA VISITE DE REPRISE



Pour quoi faire ?

- Vérifier que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur.
- S'assurer que le poste de travail ou le reclassement envisagé conjointement avec l'employeur, est compatible avec l'état de santé du travailleur.
- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur si cela s'avère nécessaire ainsi que les mesures de prévention adaptées.



Comment ça se passe ?

- L'employeur saisit le Service de Prévention et de Santé au Travail pour organiser la visite de reprise.
- Cet examen médical a lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard dans un délai de huit jours suivant la reprise.



Qui est concerné ?

Le travailleur après :

- un arrêt d'au moins 60 jours pour maladie,
- un arrêt d'au moins 30 jours pour accident de travail,
- un arrêt quelle qu'en soit la durée pour maladie professionnelle,
- un congé maternité.



LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE



Objectifs

- Favoriser le retour au travail, de façon progressive et pérenne.
- Permettre la poursuite d'un traitement ou d'une rééducation.
- Favoriser une amélioration de l'état de santé.



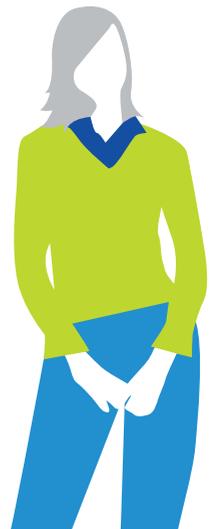
Rémunération du salarié

Le salaire est calculé en fonction du temps de travail effectué, » complété par des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), » et éventuellement complété par un organisme de prévoyance.



Conditions

- La mise en place du temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutive à une période d'arrêt de travail (Code de la sécurité sociale, art. L323-3).
- Il doit y avoir une prescription d'arrêt de travail à temps partiel par le médecin traitant.
- Le temps de travail est proposé par le médecin du travail (par exemple, 40%, 50%, 60%...) et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet. L'organisation du temps partiel thérapeutique ainsi que le contenu des missions confiées sont proposés par le médecin du travail.
- Il faut la validation de l'employeur et du médecin conseil.
- Le temps partiel thérapeutique a une durée limitée dans le temps déterminée par le médecin conseil.



CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)



Objectifs

- La convention de rééducation professionnelle est destinée au salarié qui va rencontrer des difficultés à la reprise de son activité.
- L'objectif de ce dispositif est de lui permettre de se réaccoutumer à sa profession ou d'être formé sur un nouveau métier dans son entreprise ou dans une autre entreprise.
- La CRPE permet de bénéficier de formations adaptées à chaque situation.



Conditions

- Être en arrêt indemnisé.
- Avoir de probables difficultés à la reprise (risque d'invalidité).



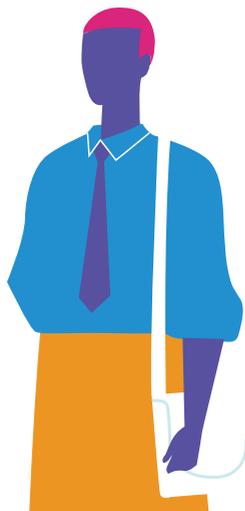
Caractéristiques

- C'est un « contrat de travail » à durée déterminée, renouvelable une fois, pour une durée maximale de 18 mois. La convention est signée par la CPAM, l'employeur et le salarié.
- Les modalités de reprise sont préconisées par le médecin du travail et validées par celui-ci lors de la visite de reprise.



Rémunération du salarié

La rémunération est prise en charge par l'employeur et par la CPAM, selon une répartition fixée par la convention. Pour un temps de travail équivalent, il n'y a pas de perte de salaire.



Le dossier complet est à adresser à la cellule PDP de la CPAM pour accord et organisation d'une rencontre en entreprise afin de fixer les modalités de mise en œuvre et la signature de la convention.

LA CELLULE PDP

Composée d'un médecin du travail, d'un assistant de service social, d'un ergonome, d'un psychologue du travail, la cellule PDP d'AST25 a pour objectif de maintenir le salarié dans un emploi au sein de l'entreprise et/ ou de l'accompagner sur un projet de réorientation professionnelle.

À la demande du médecin du travail qui suit une entreprise, la cellule PDP accompagne le salarié acteur de sa démarche de maintien dans l'emploi, son équipe de travail, et conseille l'employeur.

Elle peut être saisie depuis le site internet d'AST25.

Par ailleurs, elle est en lien avec un réseau de partenaires du maintien dans l'emploi.

Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle



LES PARTENAIRES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Retrouvez les
coordonnées
des partenaires



Siège social

5A, rue Victor Sellier
25041 Besançon Cedex
Tél. : 03 81 47 93 93
Fax : 03 81 50 74 97

www.ast25-sante-travail.fr

Centres annexes

Besançon - 20, rue Gambetta - Tél. : 03 81 25 07 87
Valentin - Le Master - Tél. : 03 81 88 36 22
Baume-les-Dames - 6, rue Ernest Nicolas - Tél. : 03 81 84 45 98
Haut-Doubs, Morteau - 6, rue Colette - Tél. : 03 81 67 50 44