

Depuis la loi du 2 août 2021

Tout salarié en arrêt de travail **de plus de 30 jours** doit être informé, par tout moyen, par son employeur de la possibilité de bénéficier d'un **rendez-vous de liaison** avec l'appui possible de votre Service de Santé et de Prévention au Travail, l'**ASMT**.

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), c'est quoi ?

La PDP aide à **maintenir l'activité** de votre entreprise en appréciant, avec le médecin du travail, ce qu'un collaborateur **peut ou ne peut plus faire**. Cela concerne :

- *Les arrêts prolongés*
- *Les salariés fragilisés (même ponctuellement)*
- *Ceux ayant du mal à tenir leur poste*

En tant qu'employeur, vous avez une **obligation de moyens** *(pas de résultats)* : il s'agit de **favoriser le maintien** ou le **retour** dans des **conditions compatibles avec la santé** du salarié.

Pourquoi agir en prévention ?

Pour l'entreprise :

- ***Garder** les **compétences clés***
- ***Réduire les coûts** liés aux absences, recrutements, accidents du travail, maladies professionnelles ou licenciements pour inaptitude*
- ***Valoriser** votre **image sociale***

Pour le salarié :

- ***Préserver** son **activité** et son **revenu***
- ***Maintenir** sa **stabilité** et son **lien social***
- *Se sentir **reconnu** et **soutenu** dans une période difficile*



La visite de reprise : un point d'étape essentiel

La **visite de reprise** est une **visite médicale obligatoire, demandée par l'employeur** dès connaissance de la **fin d'un arrêt**. Elle doit avoir lieu **le jour de la reprise** ou dans les **8 jours**. Elle concerne les retours :

- Après congé maternité
- Après maladie professionnelle
- Après ≥ 30 jours d'arrêt pour accident du travail
- Après ≥ 60 jours d'arrêt pour maladie ou accident non professionnel.

Objectifs : analyser la situation, vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé, étudier les aménagements ou reclassements possibles et, si nécessaire, émettre un avis d'inaptitude.

Repères chronologiques pendant l'arrêt

Période	Actions recommandées
2 semaines d'arrêt	Prenez des nouvelles, exprimez votre soutien
1 mois d'arrêt	Envoyez un courrier d'information à propos des dispositifs existants (visite de pré-reprise...) + proposition d'un RDV de liaison
Pendant l'arrêt	Gardez un contact régulier, avec l'accord du salarié
1 mois avant la reprise	Échangez sur la reprise, envisagez un aménagement ou un essai encadré
Jour de la reprise	Accueillez dans l'équipe, adaptez le poste si nécessaire, accompagnez

*Le salarié doit être **volontaire** et le lien doit rester **bienveillant, sans pression**.*

La visite de pré-reprise : un outil clé

Proposée à partir de 30 jours d'arrêt, elle permet :

- D'anticiper un retour dans de bonnes conditions
- De réfléchir à un aménagement ou un temps partiel thérapeutique
- D'engager un dialogue tripartite avec le médecin du travail

À retenir :

- Elle n'est pas obligatoire mais vivement conseillée
- Aucune décision d'aptitude n'est prise
- Le contenu médical reste confidentiel
- Elle est à la demande du salarié

Après la pré-reprise : que faire en tant qu'employeur ?

- **Anticipez l'organisation :** *planning, matériel, tutorat…*
- Échangez avec le **médecin du travail**
- **Informez** les collègues, préparez **l'accueil**
- Prenez en compte les **recommandations médicales** transmises par le médecin du travail (avec accord du salarié)

Quels outils pour accompagner le retour du salarié ?

Essai encadré

Tester un retour sur le poste, ou un autre, sans impact financier

- *Durée max : 14 jours ouvrables*
- *Maintien des IJ*
- *Nécessite l'accord de toutes les parties (salarié, employeur, médecins)*

Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Reprise progressive sur prescription médicale

- *Maintien partiel des IJ*
- *Accord de l'employeur requis*

Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

Accompagner un salarié dans la **réadaptation** à son poste ou dans l'acquisition de **nouvelles compétences** lorsque son état de santé ne lui permet plus d'occuper son emploi actuel.

- *Durée : jusqu'à 18 mois*
- *Rémunération partagée (employeur + CPAM)*

Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU)

Aide financière pour l'employeur (CARSAT)

- *Adapter les postes de travail*
- *Financer du matériel ou des études ergnomiques*
- *Prévenir l'usure professionnelle (TMS, postures, vibrations...)*

En résumé : prévenir la désinsertion, c'est agir tôt

- Plus vous **anticipez**, plus vous **facilitez** une reprise réussie
- Le **lien humain** est un **levier puissant de maintien**
- **Vous n'êtes pas seuls :** le médecin du travail est votre partenaire, ainsi que la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'ASMT.

Besoin d'un conseil ?

Une question sur un cas concret ?

Contactez votre médecin du travail en premier lieu
(Coordonnées disponibles dans votre espace adhérent)

Notre site web

33 av. des Forges 65000 Tarbes
asmt65.fr
ASMT

Ne pas jeter sur la voie publique.
Imprimé par

ASMT
Prévention et Santé



FACILITER LE RETOUR AU TRAVAIL D'UN SALARIÉ APRÈS UN ARRÊT

Un guide pratique à destination des employeurs.