



Webinaire « Arrêts de travail : tout ce que vous devez savoir pour réussir la reprise et l'accompagnement de vos salariés »

27 avril 2021

Foire aux questions

Sommaire

SOMMAIRE	2
1/ QUESTIONS RELATIVES A LA MISE A DISPOSITION DES DOCUMENTS DIFFUSES LORS DU WEBINAIRE	3
2/ L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN ARRET LONG	4
3/ L'APPLICATION LEA	7
4/ LES ETAPES DU SALARIE ET LES PARTENAIRES MOBILISABLES.....	8

1/ Questions relatives à la mise à disposition des documents diffusés lors du webinaire

Le webinaire sera-t-il disponible en replay ? Les supports seront-ils téléchargeables ?

Vous pourrez retrouver le **replay** ainsi que le **support** diffusé à l'occasion de cette rencontre aux adresses suivantes :

- Sur le site de l'**Agefiph** : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/employeurs-arrets-de-travail-ce-que-vous-devez-savoir-pour-reussir-la-reprise>
- Sur le site de la **DREETS** : https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/webinaire-sur-le-maintien-dans-l-emploi-des-travailleurs-handicapes?var_mode=calcul

Quelles sont les dates des futurs webinaires ?

Les prochains webinaires sont organisés lors des dates suivantes :

- **Webinaire n°2** - (24 juin 2021 - 11h-12h30) : « Mettre le dialogue social au service de l'accompagnement des salariés présentant un risque d'inaptitude »
- **Webinaire n°3** - (30 septembre 2021 - 11h-12h30) : « Agir et éviter l'inaptitude : repérer précocement les salariés en difficulté du fait de leur état de santé »
- **Webinaire n°4** - (25 novembre 2021 - 11h-12h30) : « Accompagner la reconversion professionnelle de vos salariés en risque d'inaptitude »

Le lien d'inscription est le suivant : <https://forms.gle/pK8Z1GeYVfZjLntV8>

2/ L'accompagnement des salariés en arrêt long

Quel est le lien vers le guide élaboré par le MEDEF dans le cadre de la PRC ?

Voici le lien pour télécharger le guide :

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/employeurs-arrets-de-travail-ce-que-vous-devez-savoir-pour-reussir-la-reprise>

Le guide MEDEF Haute-Savoie est-il disponible pour les entreprises de Bourgogne ?

Oui.

A partir de quelle date les CPOM seront-ils mis en place au sein des services de santé au travail ?

Les CPOM sont effectifs sur toute l'année à venir. Par la suite, leur prolongement dépendra de la réforme santé.

Quel doit être l'objet et la forme de cette prise de contact avec le salarié ?

Premièrement, il est important d'informer sur la mise en place de la démarche afin que les salariés puissent préalablement savoir qu'ils vont être contactés, en précisant également le délai.

La plupart des entreprises le font au bout d'un mois, délai qui reste toutefois malléable. Les personnes sont ainsi informées du fait qu'elles vont être contactées, l'objet de l'appel peut donc le mentionner et préciser qu'une démarche en faveur du maintien du lien pendant l'arrêt a été mise en place tout en prenant des nouvelles de la personne, en lui demandant comment elle se porte ou comment il est possible de l'aider.

Cet appel doit rester de l'ordre d'une conversation naturelle et bienveillante, sans être trop intrusif.

Cet échange doit permettre de prendre des nouvelles de la personne, de lui apporter un soutien éventuel, mais aussi de lui donner des nouvelles de l'entreprise en lui racontant des événements qui ont pu advenir depuis son absence.

Il est souvent compliqué de joindre les collaborateurs pendant leur arrêt, ça peut souvent être mal pris. Est-il préférable de passer par la médecine du travail ?

Le guide préconise que ce soit l'employeur qui contacte le salarié car l'idée est qu'ils puissent garder contact. Le guide se centre ainsi sur l'employeur et prend moins en compte la prise de contact par le médecin du travail. Un relai peut se faire entre les interlocuteurs et le médecin du travail peut éventuellement intervenir si l'employeur l'a prévenu. Toutefois, l'idée est qu'il s'agit d'abord d'un contact maintenu entre le salarié et l'employeur en premier lieu, même si ce dernier peut s'appuyer sur le médecin du travail.

Le médecin du travail doit-il être informé d'un arrêt long ?

Les textes de loi n'imposent pas à l'employeur à orienter et donner l'information au médecin du travail. Cependant, lui transmettre cette information peut s'avérer d'une grande aide dans le traitement précoce de la prise en charge des situations. Il est essentiel de prévenir les médecins le plus tôt possible afin qu'ils puissent engager un certain nombre de pratiques en faveur du maintien dans l'emploi. Malgré le fait que les médecins du travail soient souvent très pris, le fait de leur donner l'information concernant des salariés en arrêt constitue une bonne pratique de prévention de désinsertion professionnelle.

Et les assistantes sociales du travail ?

Dans certaines entreprises, les assistantes sociales ont le rôle de garder le lien pendant l'arrêt de travail. Dans ce cadre alors les services RH leur donne l'information sur les arrêts. Comme le prévoit le guide les salariés auront eu connaissance au préalable de l'existence de cette démarche. Attention à la RGPD car l'employeur va donner les coordonnées des salariés. Un courrier envoyé aux salariés indiquant la disposition de l'assistante sociale est plus facile.

Cette procédure doit-elle être mise en place pour tous les arrêts ou uniquement pour les arrêts longs ?

Au départ, cette procédure est plutôt à destination des arrêts longs, c'est-à-dire les arrêts de plus de trois mois, mais des démarches sont tout de même proposées au bout de 15 jours d'arrêt. Le guide mentionne un premier contact dès 15 jours, mais il s'agit de conseils, cela peut être avant ou après selon les ressentis des entreprises et ce qu'elles trouvent pertinent. Les entreprises peuvent trouver le délai de 15 jours trop court et se basent généralement sur un délai d'un mois. Le plus important est de mettre en place la démarche, elle reste modulable selon les entreprises.

Faut-il distinguer la démarche selon l'origine de l'arrêt ? Un accident de travail est différent d'une dépression due au travail, les sollicitations des salariés varient-elles ?

Le groupe de travail n'a pas intégré l'angle des différents motifs d'arrêt du travail, il a davantage intégré des logiques d'arrêts longs de plus de trois mois. Bien que la plupart des arrêts soient liés à un état de santé, les différents cas n'ont pas été pris en compte. Au contraire, l'idée est de mettre en place une démarche qui s'applique à tous, en contactant l'ensemble des salariés en arrêt de travail sans faire de distinction selon les motifs.

Les salariés peuvent-ils refuser la démarche ?

Les salariés peuvent évidemment refuser cette démarche qui repose sur la base du volontariat. L'entreprise propose la démarche et si le salarié ne souhaite pas être contacté, il peut le dire lors de la première prise de contact qui aura lieu. Des courriers peuvent être proposés, notamment dans un premier temps pour informer le salarié en arrêt de la volonté de prise de contact par l'entreprise. Le salarié peut alors informer l'entreprise de son refus afin que les démarches ne se poursuivent pas, tout en restant à sa disposition si un jour il souhaite finalement être contacté.

Les congés maternité sont-ils inclus également ? Les collaboratrices en arrêt maternité peuvent parfois se sentir « oubliées ».

Tous les types d'arrêts sont inclus sans distinction, y compris les congés maternités d'autant plus qu'ils sont souvent longs et peuvent parfois être suivis de congés parentaux.

Y a-t-il un lien avec le nouveau dispositif de formation (AFEST qui au regard de ce qui est dit peut-être une modalité pédagogique à utiliser dans ce cas...)

Pas de lien en tant que tel. Il s'agit d'un dispositif issu de la loi de 2018, qui vise à reconnaître le caractère formateur du travail à travers la mise en œuvre d'Actions de Formations en Situation de Travail. Son intérêt est majeur au vu des constats du Céreq sur la densité des apprentissages informels repérables dans les dynamiques de travail individuelles. En visant progressivement à certifier les compétences acquises par le travail, les AFEST peuvent contribuer à redéfinir les contours de nombreux métiers. Leur développement pourrait permettre aux entreprises françaises de rejoindre leurs homologues de plusieurs pays européens (notamment du Nord de l'Europe), engagées de longue date dans la formation tout au long de la vie en faisant largement usage de cette modalité formatrice.

Comment promouvoir une visite de pré-reprise ?

En l'évoquant car bien qu'elle ne soit pas mobilisable par l'employeur lui-même, mais par le salarié, le médecin traitant ou conseil, il peut tout à fait la conseiller aux salariés avec lesquels il aura maintenu le lien pendant l'arrêt.

L'employeur peut aussi envoyer un courrier au salarié pendant son arrêt pour lui rappeler qu'il peut bénéficier d'une visite de pré reprise.

L'Outil Léa aide aussi à cette communication.

Comment mobiliser la médecine du travail lorsque que nous gérons plusieurs établissements ?

Vous pouvez organiser une réunion avec l'ensemble des médecins pour les informer de votre volonté de prendre en charge les situations pendant l'arrêt de travail.

Vous pouvez les informer par un courrier qui présente votre démarche.

3/ L'application LEA

Cette application est-elle payante ?

Grâce au co-financement d'un appel à projet par l'Agefiph et la DIRECCTE Rhône-Alpes, l'application est gratuite pendant sa phase expérimentale en 2021 et jusque mi-2022. Par la suite, selon les résultats de l'expérimentation et la décision prise sur son déploiement, une participation de la part de l'employeur sera nécessaire, mais celle-ci restera très faible. LEA existe déjà pour les grands comptes, mais ce LEA « bleu foncé » est à destination des TPE et des PME qui rentrent dans cette phase d'expérimentation. Grâce au Medef, elle a déjà été présentée à une vingtaine d'entreprises qui vont démarrer l'expérimentation ce mois-ci.

Où télécharger l'application ?

Ce n'est pas une application à télécharger sur un web store. Nous avons fait le choix de permettre aux salariés d'en bénéficier par envoi d'un SMS. Il y a un lien internet qui permet l'accès à la plateforme et la création d'un compte employeur et la création de compte par salariés en arrêt longue durée

L'application LEA peut-elle s'ouvrir en dehors de la région Rhône-Alpes ?

L'objectif est d'avoir un panel important d'entreprises, donc des entreprises qui se situent en dehors de la région Rhône-Alpes pourront être intégrées à l'expérimentation.

L'application est-elle compatible avec la MSA ?

Non car elle ne concerne à ce stade de l'expérimentation que les salariés de TPE et PME

Comment rejoindre l'expérimentation LEA ?

Il faut envoyer un mail à l'adresse contact@lea-entreprises.fr pour signifier sa volonté de rejoindre l'expérimentation LEA.

Pouvez-vous nous donner des infos sur le dispositif Léa des grands comptes dont vous venez de parler ?

Nous avons développé une plateforme avec un process différents de celle des PME TPE. Sur cette plateforme le salarié va recevoir une information de son entreprise avec un lien de connexion et il va décider d'adhérer ou non à Léa.

Il va bénéficier comme Léa TPE PME a des informations sur les acteurs de maintien dans l'emploi à une ligne d'accompagnement 5jours sur 7, des actualités de son entreprises.et il recevra tous les mois un questionnaire d'évaluation.

Un reporting sera fait à l'issue de ce questionnaire à l'entreprises et Léa pourra ensuite communiquer aux salariés des préconisations.

Nous restons à votre disposition pour une présentation plus détaillée.

4/ Les étapes du salarié et les partenaires mobilisables

Par qui faut-il faire la demande de formation dans le cas évoqué d'un menuisier ayant perdu deux doigts ?

Peu de contrats de rééducation professionnelles en entreprise sont mis en place en Auvergne ainsi qu'en Rhône-Alpes.

A la base, l'expertise du médecin du travail est nécessaire pour comprendre la suite du parcours du salarié en pré-reprise qui dépend de son état de santé. L'avis du médecin du travail permet de mettre en lumière ce qu'il est possible de faire. L'intérêt du contrat de rééducation professionnelle en entreprise est d'orienter le salarié vers un poste qui sera moins difficile pour lui au regard de son état de santé, lorsque l'employeur en a la possibilité. Pour autant, le lien peut manquer, donc mettre en place une formation de tutorat peut être une opportunité, d'autant plus qu'elle a un coût réduit pour l'employeur qui n'a que la moitié du salaire de l'employé à sa charge, l'autre partie étant prise en charge par la caisse primaire.

Cela répond au fait que cet employé en tutorat n'est pas dans des conditions de travail effectives pour assurer le rendement d'un employé à plein temps. Une fois cet accord passé entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail, la demande est passée à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle qui guidera sur ce qu'il est opportun de faire ou non et sur ce qu'il est techniquement possible de faire. Ensuite, ce contrat de rééducation peut être signé et les axes pourront être mis en place avec l'aval de l'employeur, tout en incluant des points d'étapes potentiels. De plus, la mise en place du CRPE peut aussi se faire avec l'intervention du Cap Emploi qui maîtrise cette démarche.

La demande de formation se fait donc en concertation entre le salarié, l'employeur, la CPAM et le cas échéant le Cap Emploi. Le financement de la formation peut se faire par le biais du CPF, l'Agefiph et le fond de formation de l'entreprise.

Qui donne l'accord pour mettre en place un bilan de compétences pendant l'arrêt de travail ? Qui est-ce qui le sollicite ?

Toutes les mesures de remobilisation sont toujours à l'initiative du salarié. Pendant l'arrêt de travail, il doit demander l'accord à l'assurance maladie pour réaliser une mesure de remobilisation ou une formation courte.

La demande est présentée en cellule PDP de l'assurance maladie. Lors de l'étude du dossier, le médecin conseil valide le fait que l'arrêt de travail est bien justifié puis les services administratifs de l'Assurance Maladie confirment le paiement des indemnités journalières sur la totalité de la prestation.

Avec l'accord des deux services, le salarié peut réaliser un bilan de compétences, une mesure de remobilisation. Il s'agit presque de parcours sur-mesure avec des formations courtes de 3 mois mais qui ne sont pas à temps plein. Par exemple, un bilan de compétences représente entre 20 et 30 heures sur une durée de 3 mois.

Faut-il proposer au salarié un rendez-vous quelques jours avant son retour pour lui permettre de mieux l'appréhender ?

Le guide préconise une chronologie de contact, il est conseillé de proposer un entretien durant le mois qui précède la reprise lorsque l'on a l'information. Cet entretien permet de mettre au clair la situation et d'expliquer comment va se dérouler la reprise, la réintégration. Cette étape est conseillée pour que le salarié soit serein le jour de sa reprise. De plus, l'essai encadré peut se présenter comme un outil très intéressant pour encadrer la reprise du salarié. Il est d'une durée de 14 jours et peut permettre au salarié de tester sa reprise et d'être rassuré face à ses questions.

Combien de temps dure l'essai encadré ? Le renouvellement est possible ?

L'essai encadré a évolué depuis le mois de juin 2020, il est passé de 3 à 14 jours, renouvelable une fois. Les 14 jours ne sont pas forcément continus. Les 14 jours sont indiqués comme un maximum. L'essai encadré se réalise après validation par la cellule PDP de l'assurance maladie.

Elle peut être constituée de demi-journées ou de journées complètes, il y a une grande souplesse sur le calendrier. Le service social est en appui dans toutes ces démarches et peut être contacté, tout comme le médecin du travail qui peut être sollicité, ainsi que le Cap emploi qui peut être mis dans la boucle pour un aménagement de poste à préparer. Si un accident de travail survenait pendant cet essai encadré, l'employeur ne sera pas impacté dans ses cotisations car cela sera pris en charge par l'assurance maladie.

Une personne en invalidité 2 passe-t-elle forcément en procédure d'inaptitude au poste ? Comment faire sans visite de pré-reprise qui peut être à l'initiative du salarié ?

L'invalidité de catégorie 2 découle d'une décision du médecin conseil de l'Assurance Maladie quand l'état de santé est stabilisé. Dans le meilleur des cas, le salarié a vu le médecin du travail pendant l'arrêt en pré-reprise donc il est informé de la situation de la personne. Lors d'un passage en 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie, la stabilisation de l'état de santé induit la fin de l'arrêt de travail, puisque celui-ci ne peut être cumulé avec une pension d'invalidité. La suspension du contrat prend ainsi fin, le salarié doit donc prendre contact avec l'employeur pour l'informer de la date de fin de son arrêt de travail en précisant son besoin d'une visite de reprise à la médecine du travail. Le médecin du travail consulté en pré-reprise sera au courant, c'est à ce moment que sera déclenchée l'inaptitude. Toutefois, certaines personnes ne sont pas forcément inaptes à tout postes même en catégorie 2, une poursuite d'activité à temps partiel peut être envisagée avec l'avis d'aptitude du médecin du travail. L'important est d'avoir toujours bien préparé les choses avec le médecin du travail et l'employeur quoi qu'il arrive et quelle que soit l'issue.

Comment faire bénéficier le salarié de toutes ces possibilités : initiative de l'employeur ? de salarié ? Qui contacter ? Qui doit prendre l'initiative ?

Les demandes émanent du salarié qui sera accompagné par le service social de la Carsat tout au long de son arrêt de travail.

Peuvent être à l'initiative de ces demandes de remobilisation : les services de santé au travail, les Cap Emploi, les services sociaux d'entreprises.

Il nous est signalé que les dossiers CARSAT sont si compliqués à renseigner que les employeurs abandonnent ! est-ce le cas ?

Est il possible d'avoir des précisions sur cette question « dossiers CARSAT » ? Contacter l'agent de prévention CARSAT référent de l'entreprise.

A partir de quelle durée d'arrêt maladie la CPAM réagit-elle pour se saisir de la situation ? Quelle coordination existe-t-il entre CPAM, Médecine du travail et Employeur ?

La CPAM signale au Service Social tous les arrêts supérieurs à 60 ou 90 jours afin qu'une offre de service leur soit proposé. Le service médical signale au service social les situations en risque d'inaptitude. La coordination existe entre employeur, médecin du travail au cas par cas.

Suivant les départements, une concertation a lieu entre les services de l'assurance maladie (caisse primaire, service médical et service social) et les SST.

Est-il possible d'avoir une pension d'invalidité et un long arrêt de travail pour une autre pathologie ? Comment s'assurer que l'employeur se donne les moyens pour permettre le maintien dans l'emploi, aménagement de poste etc...

Une personne titulaire d'une pension d'invalidité peut être indemnisée en arrêt de travail pour une autre pathologie sous condition d'ouverture des droits administratifs et de l'avis du médecin conseil.

Le suivi du salarié à sa reprise est assuré par le médecin du travail.

En cas d'AT durant cet essai, comment ça se passe ? (responsabilité employeur, indemnisation etc....) ?

L'AT pendant un essai encadré n'est pas impacté au niveau de l'entreprise mais sera pris en charge par l'assurance maladie.

Est-ce que l'employeur peut contacter le service social CARSAT au sujet d'un salarié ?

Oui l'employeur peut contacter directement le service social, le médecin du travail reste l'interlocuteur privilégié. Ils ont également un interlocuteur privilégié qui est le préventeur Carsat au sein des entreprises. Parfois, le chemin passe par l'agent de prévention Carsat que connaît l'entreprise puisqu'il y est déjà en action.

Les entreprises qui font un courrier pour les personnes en arrêt de travail peuvent également mettre les coordonnées du service social CARSAT pour que la personne puisse aussi prendre l'initiative de le contacter. Cela se travaille avec chaque département, les employeurs ne doivent pas hésiter à prendre contact avec le service social pour travailler ensemble ce courrier, ce qui a déjà été fait avec de grandes entreprises dans la région Rhône-Alpes avec des retours intéressants.

Qui peut aider le salarié au montage de son dossier de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ?

Le service social de l'Assurance Maladie peut aider au montage d'un dossier de RQTH. Les caisses primaires leur signalent les situations d'arrêt de travail les plus en amont possible, à peu près à 60 jours d'arrêt les arrêts de travail. Les personnes sont contactées par le service social qui collabore étroitement avec le médecin conseil et la médecine du travail pour accompagner le salarié le plus tôt possible pendant son arrêt. Ces démarches sont donc à faire en priorité, notamment la RQTH qui est un outil pour la suite du parcours du.

CAP EMPLOI peut également accompagner les salariés dans le montage des dossiers de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Le salarié peut être aidé par CAP EMPLOI, les cellules de maintien en emploi des services de santé au travail, les assistantes sociales.