



LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN EN EMPLOI

Prévention de la Désinsertion
Professionnelle



REIMS SANTÉ AU TRAVAIL

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi, les professionnels de la cellule PDP de RST se mobilisent pour accompagner employeurs et salariés à travers **plusieurs dispositifs.**

1 VISITE DE PRÉ-REPRISE

La visite de pré-reprise, réalisée par le Médecin du travail ou l'Infirmier(e) Santé Travail, a lieu pendant un arrêt de travail de **plus de 30 jours**.

Elle favorise le maintien en emploi en proposant, si nécessaire, des adaptations : aménagement du poste, ajustement du temps de travail ou reconversion professionnelle.

Elle reste **confidentielle** : l'employeur n'en est informé que si le salarié le souhaite.

Cette visite peut être demandée par :



Le salarié



Le médecin traitant



Le médecin-conseil de l'assurance maladie



Le médecin du travail

2 VISITE DE REPRISE

La visite de reprise est obligatoire et réalisée par le Médecin du travail ou l'Infirmier(e) Santé Travail, **soit le jour de la reprise, soit dans les 8 jours suivants**.

L'employeur la sollicite dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail.



Cette visite a lieu après :

- un congé de maternité
- une maladie professionnelle
- un accident du travail d'au moins 30 jours
- une maladie/accident non professionnel d'au moins 60 jours



L'objectif est de vérifier que le poste de travail ou le reclassement proposé est compatible avec l'état de santé du salarié et, si nécessaire, de recommander un aménagement, une adaptation du poste ou un reclassement en fonction de sa situation.

3 VISITE DE MI-CARRIÈRE

Cette visite peut être demandée par :



Le SPSTI



L'employeur



Le salarié

La visite de mi-carrière s'adresse aux salariés âgés **de 45 ans**. Elle peut être couplée avec une autre visite médicale **dès 43 ans**.

Elle permet d'évaluer l'adéquation du poste de travail à l'état de santé, de prévenir les risques de désinsertion professionnelle, de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et d'orienter, si besoin, vers la Chargée de mission PDP

Le médecin du travail peut proposer, si nécessaire, des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ou des ajustements du temps de travail.

La visite de mi-carrière est introduite par la loi du 2 août 2021.

4 RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Le rendez-vous de liaison est un **échange non médical**, proposé pendant un arrêt de travail **de plus de 30 jours**.

Il permet de maintenir le lien entre le salarié et l'employeur, d'informer sur les droits et dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle, et de présenter les possibilités d'aménagement du poste ou du temps de travail. Il peut également évoquer une visite de pré-reprise si nécessaire.

Cette visite peut être demandée par :



Le salarié



L'employeur

Ce rendez-vous est **facultatif** : le salarié peut le refuser sans conséquence sur sa situation professionnelle.

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de ce dispositif et de son caractère facultatif. Il doit préciser l'objectif du rendez-vous et proposer une date dans un délai de 15 jours si le salarié l'accepte ou le sollicite.

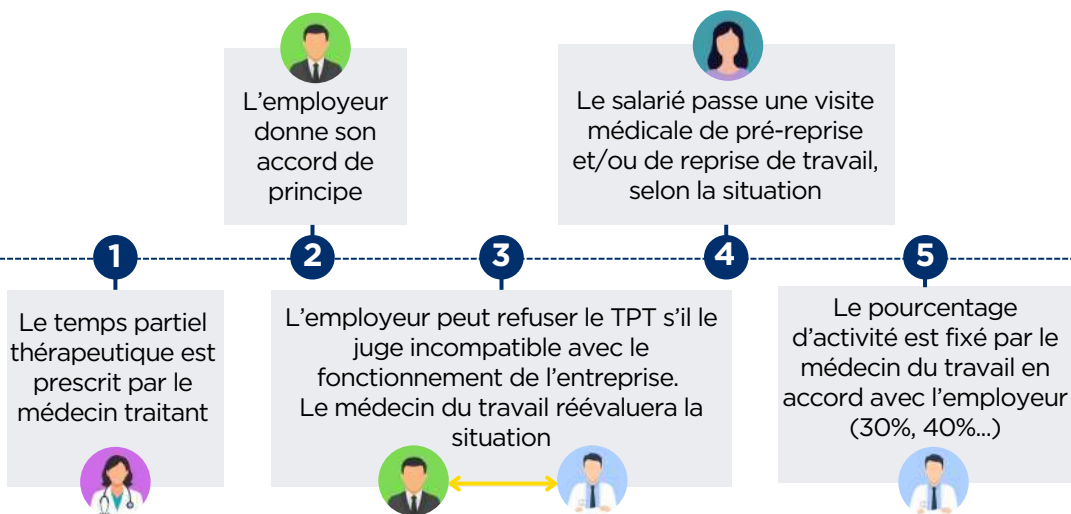
L'échange peut se faire en présentiel ou à distance. L'employeur doit prévenir le service de prévention et de santé au travail au moins 8 jours avant, qui peut fournir des informations sur les dispositifs d'accompagnement ou participer au rendez-vous si la situation du salarié le nécessite.

5 TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)

Le temps partiel thérapeutique, ou « mi-temps thérapeutique », consiste en **un aménagement temporaire du temps de travail** en raison de l'état de santé du salarié.

Le temps partiel thérapeutique, souvent appelé « mi-temps thérapeutique », ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps (50 %).

L'objectif est de permettre au salarié de reprendre progressivement à la suite d'un arrêt maladie ou de poursuivre son activité dans des conditions favorables à sa guérison ou à la consolidation de sa blessure et favoriser la reprise à plein temps.



Le salarié perçoit :

- son salaire, selon le nombre d'heures de travail effectuées
- les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)
- une potentielle indemnisation complémentaire de l'employeur
(Selon la prévoyance prévue par l'entreprise)

Les horaires de travail sont fixés librement, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en respectant les prescriptions du médecin du travail.

6 ESSAI ENCADRÉ

L'essai encadré permet **d'évaluer la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié** afin de favoriser son retour ou son maintien en emploi.

Il peut être réalisé dans :

- l'entreprise actuelle du salarié
- une autre entreprise accueillante pour tester et valider son projet professionnel
- une entreprise en mesure de l'embaucher à l'issue de l'arrêt de travail

L'essai encadré permet de tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste, un aménagement de poste, un nouveau poste ou de préparer une reconversion professionnelle, tout en conservant les indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) selon le cas.

Ce dispositif s'adresse :



Aux salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle).

Aux salariés en arrêt de travail, total ou partiel, indemnisé au titre d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Pendant cette période, le salarié reste en arrêt de travail et l'employeur est couvert en cas d'accident.

La durée maximale est de **14 jours ouvrables**, renouvelable une fois dans la limite de 28 jours.



L'essai est mis en place après évaluation par le service social de l'assurance maladie et avec l'accord des médecins concernés :



Le médecin
traitant



Le médecin-conseil de
l'assurance maladie



Le médecin
du travail

7 PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à un salarié du secteur privé de suivre, à son initiative, pendant ou en dehors de son temps de travail, **une formation certifiante afin de changer de métier**, tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération. Le contrat de travail est maintenu pendant la formation.

L'employeur verse le salaire, qui est ensuite remboursé par **Transitions Pro Grand Est** (selon la région concernée).



Conditions d'accès :



En CDI

- Avoir 24 mois d'ancienneté minimum en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle
- Être en poste au moment du dépôt de la demande

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ni pour les salariés licenciés pour motif économique n'ayant pas suivi de formation entre le licenciement et le réemploi.



En CDD

- Avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD sur les 12 derniers mois
- La formation doit débuter dans les 6 mois suivant la fin du dernier contrat ouvrant les droits
- Être en CDD au moment du dépôt de la demande si la formation débute pendant le contrat

Demande d'autorisation d'absence :



En CDI

La demande écrite doit être adressée à l'employeur :

- au moins 120 jours avant si la formation entraîne une absence continue de 6 mois ou plus
- au moins 60 jours avant si la formation entraîne une absence de moins de 6 mois ou se déroule à temps partiel

La demande doit préciser :

- la date de début et de fin de la formation
- l'intitulé et la désignation de la formation
- le nombre total d'heures
- le nom de l'organisme de formation
- l'intitulé et la date de l'examen concerné



En CDD

Si l'action de formation débute pendant son CDD, la demande écrite doit être adressée à l'employeur :

En respectant les mêmes délais que pour un salarié en CDI

Si l'action de formation débute après son CDD, il n'a pas à faire de demande d'autorisation d'absence.

Réponses possibles de l'employeur :

AUTORISER L'ABSENCE

L'employeur donnera sa réponse positive par écrit. En l'absence de réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande, l'autorisation est considérée accordée.

REFUSER L'ABSENCE

Il peut refuser l'autorisation d'absence uniquement si la demande a été formulée hors délai ou si l'ancienneté n'est pas suffisante. Il devra justifier son refus par écrit.

REPORTER L'ABSENCE

Le report est possible :

- pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'entreprise. La durée maximale de report est fixée à 9 mois, après avis du CSE (comité social et économique) si existant
- si un salarié est déjà absent au titre du PTP (si l'entreprise compte moins de 100 salariés)
- si le nombre de salariés absents excède 2 % de l'effectif total (si l'entreprise compte 100 salariés et plus)



Employeur

VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT ?

Parlez-en à votre médecin du travail.

Chaque salarié peut bénéficier d'une visite médicale à sa demande.

CONTACTEZ-NOUS

Tél. 03 26 77 59 20 - cellulepdp@reimssantetravail.fr

2 centres RST

28 rue René Cassin - 51430 Bezannes
7 bis Allée des Missions - 51170 Fismes



**TOUTE L'ACTU DE LA SANTÉ AU TRAVAIL EST SUR
LINKEDIN ET SUR WWW.REIMSSANTETRAVAIL.FR**