

Quand un arrêt de travail se prolonge...

La loi « Santé au travail », adoptée il y a un an, est entrée en vigueur le 31 mars 2022. Ainsi les conditions d'organisation des visites médicales de pré reprise et de reprise consécutives à un arrêt de travail ont été modifiées. Le législateur a cependant entendu mettre l'accent sur la **prévention de la désinsertion professionnelle**, enjeu majeur de politique sociale en raison du vieillissement de la population active, de l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques.

Voici un **panorama des dispositifs et accompagnements** destinés aux salariés potentiellement vulnérables quant à la poursuite de leur activité professionnelle.

I - Le rendez-vous de liaison

Lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 30 jours, l'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d'un rendez-vous, associant le service de Santé au Travail, dont l'objet est de lui présenter les dispositifs dont il peut éventuellement bénéficier : examen de pré reprise, actions de prévention, d'adaptation du poste ou des horaires de travail, essai encadré... L'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser ce rendez-vous, mais le salarié n'est pas obligé de s'y rendre.

II - La visite de pré reprise

Elle peut être sollicitée par le salarié lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 30 jours et permet de repérer les salariés à risque de désinsertion professionnelle et de préparer le mieux possible leur retour au travail. Le médecin du travail peut dans ce cadre proposer des aménagements et adaptations de poste ou d'horaires de travail.

III - La visite de reprise

Organisée par l'employeur, elle est **obligatoire à la suite de certaines absences**, dans des délais variables. Cette visite permet au médecin du travail de préconiser s'il y a lieu, l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié et d'émettre le cas échéant, un avis d'inaptitude.

IV - L'essai encadré

Ce dispositif ouvert sur demande du salarié lui permet d'expérimenter la compatibilité entre un poste de travail et son état de santé, pendant un arrêt de travail. Il peut se dérouler dans l'entreprise qui l'emploie ou dans une autre. Il n'est mis en œuvre qu'après une évaluation globale de la situation du salarié associant les services concernés (CARSAT, médecine du travail, médecin traitant).

V - La convention de rééducation professionnelle en entreprise

Destinée aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou inaptes à reprendre leur emploi,

ou pour lesquels un risque d'inaptitude a été identifié par le médecin du travail, il s'agit d'une formation pratique, complétée au besoin par une formation professionnelle à l'issue de laquelle le salarié dispose de nouvelles compétences et de l'expérience d'un nouveau métier. Elle s'organise dans le cadre d'une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la CPAM à l'issue d'un arrêt de travail.

VI - Le projet de transition professionnelle

Lorsqu'une reconversion est envisagée, le salarié victime d'une maladie professionnelle ou absent au moins 6 mois à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie non professionnelle peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour bénéficier d'un congé spécifique rémunéré (prise en charge par les commissions Transitions pro) sans condition d'ancienneté.

Les adhérents du SEDIMA retrouveront les conditions et modalités de ces différents dispositifs dans les documentations sociales récemment mises à jour sur ces questions (Maladie et accident non professionnels, Inaptitude, Suivi médical des salariés notamment).