



Le retour à l'emploi

Missions du Service Social

- Faciliter l'accès et le droit aux soins des personnes en situation de précarité.
- Prévenir la désinsertion professionnelle des assurés malades ou handicapés.
- Préserver l'autonomie des assurés malades, handicapés ou âgés.

Le retour à l'emploi

La prévention de la désinsertion professionnelle

- La PDP c'est quoi?
- En pratique: détection précoce, la visite de pré reprise, les acteurs du maintien dans l'emploi

Le retour à l'emploi au même poste

- La reprise à temps partiel thérapeutique / reprise du travail léger

Le reclassement professionnel

- Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

La remobilisation pendant l'arrêt de travail

- Bilan de compétence / VAE...
- L'essai encadré

La prévention de la désinsertion professionnelle

une approche précoce des situations et une
concertation partenariale

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) : c'est quoi?

Définition

- La prévention de la désinsertion professionnelle est un dispositif de l'Assurance Maladie qui permet de détecter et de prendre en charge les salariés qui risquent de ne pas reprendre leur emploi après leur arrêt de travail. Elle se définit par la concertation entre différents acteurs et par le principe de précocité.

Objectif

- Favoriser un retour à l'emploi dans les meilleures conditions possibles
- Conserver pour les entreprises les savoir faire

Pour qui?

- Tout salarié en arrêt de travail (maladie, invalidité, accident de travail ou de trajet, maladie professionnelle) qui présente un risque d'inaptitude à l'issue de son arrêt.

La PDP en pratique :

Si un salarié est en arrêt de travail de plus de 45 jours

- Le médecin conseil détecte, lors des contrôles d'arrêt de travail de plus de 45 jours les difficultés à la reprise du travail. Il peut orienter le salarié selon sa situation :
 - Vers la médecine du travail pour une visite de pré-reprise
 - Vers le service social de l'Assurance Maladie pour rechercher des solutions spécifiques avec
les partenaires de l'Assurance Maladie

Si un salarié est en arrêt plus de 90 jours

- Le service social lui fait systématiquement une offre de services par courrier

Concrètement...

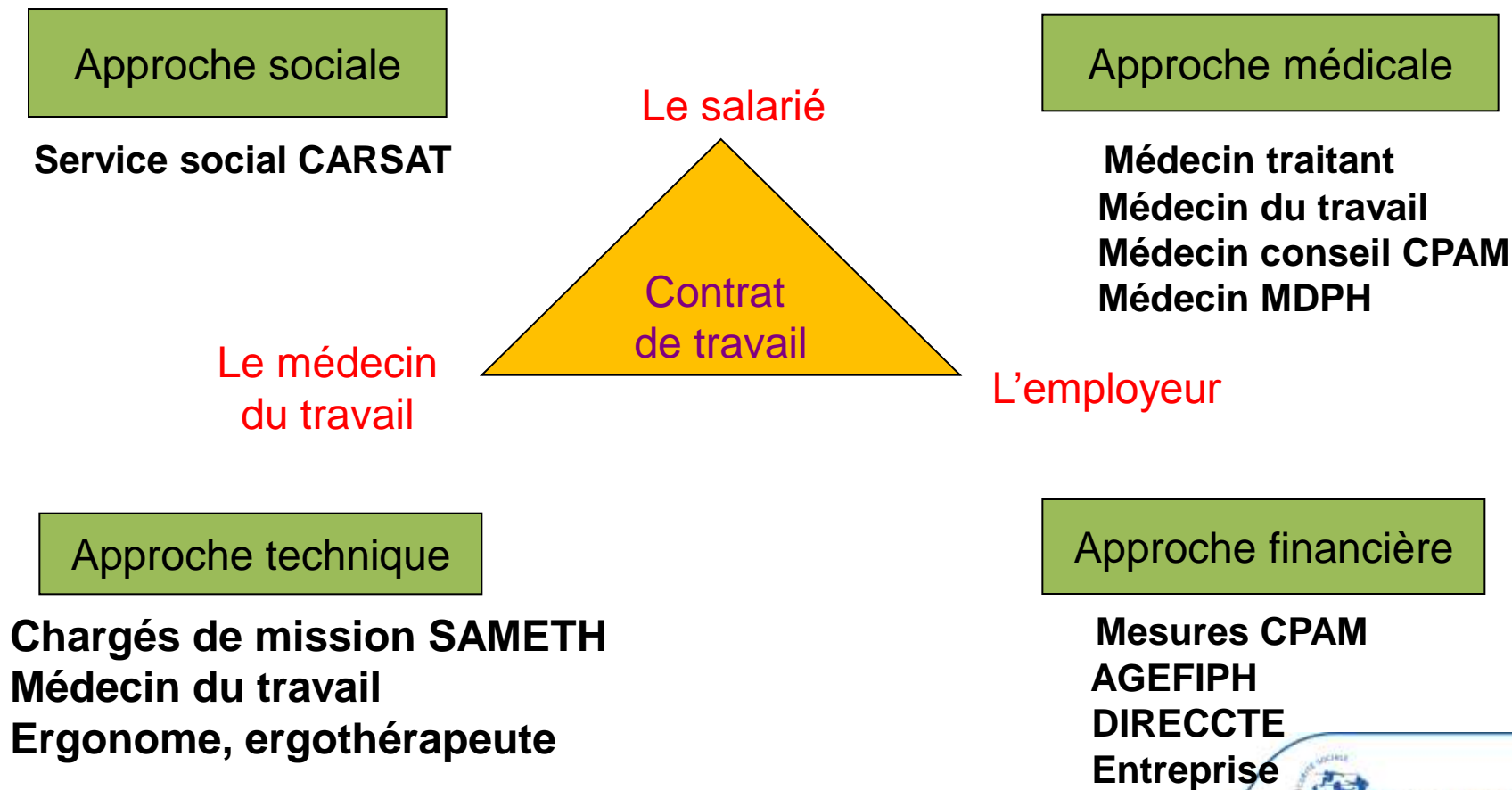
- Le salarié se voit proposer plusieurs dispositifs pour bien préparer son retour à l'emploi

L'importance de la visite de pré reprise

Il s'agit d'un entretien avec le médecin du travail pendant l'arrêt de travail

- 📁 C'est un avis simple : pas de fiche d'aptitude établie,
- 📁 La prévoir quand des problèmes d'aptitude au poste sont pressentis du fait de la maladie ou handicap,
- 📁 la visite médicale de pré reprise peut-être demandée uniquement par :
 - ✓ le salarié lui même,
 - ✓ le médecin traitant du salarié,
 - ✓ le médecin conseil.

Les acteurs du maintien dans l'emploi



Le retour à l'emploi au même poste ou dans la même entreprise

La reprise à temps partiel thérapeutique / reprise du travail léger

Définition

- Ce dispositif permet au salarié de consolider son état de santé tout en travaillant (aménagement du temps et/ou de la charge de travail)

Mise en place

- À l'issue de l'arrêt de travail, le médecin traitant délivre à son patient un certificat prescrivant la reprise à temps partiel
- Le salarié fournit ce certificat à son employeur pour justifier l'aspect thérapeutique de la reprise réduite d'activité
- L'avis du médecin du travail est sollicité
- L'employeur remplit une attestation indiquant son accord de principe, la nature de l'emploi et la rémunération correspondante
- La caisse d'Assurance Maladie donne ou pas son accord après avis du médecin conseil

Conditions nécessaires

- Prescription du médecin traitant
- Accord du médecin du travail et de l'employeur
- Accord du médecin conseil pour le maintien de l'indemnisation

La reprise à temps partiel thérapeutique / reprise du travail léger

Rémunération

- Le salarié est rémunéré par l'employeur pour la partie travaillée et par sa caisse d'Assurance Maladie sous forme d'indemnités journalières pour la partie non travaillée.
- A la fin de chaque mois, l'employeur doit adresser à la caisse une attestation de salaire en indiquant le salaire perçu en temps partiel et le salaire rétabli sur un temps complet
- Le cumul salaire perçu + IJ ne peut excéder le salaire net du salarié

Modification du contrat de travail

Le contrat de travail est modifié de fait, il est conseillé de réaliser un avenant qui précisera :

- La nature des aménagements apportés au contrat initial
- Les horaires
- La durée du temps partiel thérapeutique
- Les nouvelles modalités de rémunération



La remobilisation pendant l'arrêt de travail

La formation professionnelle continue / VAE / bilan de compétence et actions de remobilisation précoce

Définition

- Les formations professionnelles continues, bilans de compétences et validations des acquis de l'expérience (VAE) permettent de préparer une reconversion professionnelle .
- Les actions de remobilisation précoce reposent sur un suivi personnalisé intégrant des sessions de bilan / orientation / mise en situation d'une durée de 3 à 4 mois en moyenne et assorties éventuellement d'un court stage en entreprise dont le but est de préparer une reconversion.

Pour qui ?

- Les salariés en arrêt de travail (maladie, accident du travail ou maladie professionnelle)

A noter :

- Ces actions doivent intervenir pendant l'arrêt de travail sans le prolonger

La formation professionnelle continue / VAE / bilan de compétence et actions de remobilisation précoce

Mise en place

- L'accès à ce genre de dispositifs se fait en général à la demande du salarié auprès de sa caisse ou sur proposition de la cellule PDP.
- Ces actions sont soumises à l'accord du médecin traitant
- La cellule PDP valide le dossier après recueil de l'accord du médecin traitant :
 - Si accord : le service « prestations » de la caisse informe par courrier le salarié et son employeur qui doit lui-même en informer le médecin du travail
 - Si refus : le service « prestations » de la caisse informe le salarié du refus et lui donne les voies de recours possibles

Indemnités journalières

- Les IJ sont maintenues et réglées par la caisse
- Si un accident du travail intervient pendant le stage, la DAT est rédigée par l'organisme de formation ou l'entreprise d'accueil, pas par l'employeur.

L'essai encadré

Définition

- L'essai encadré permet à un salarié de **tester ses capacités sur un poste de travail pendant son arrêt de travail** et sans perdre ses indemnités journalières.

Pour qui?

- Les assurés sociaux **en arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle** :
 - Salariés en arrêt de travail,
 - Apprentis en arrêt de travail,
 - Intérimaires en arrêt de travail,
 - Stagiaires en arrêt de travail,
 - Demandeurs d'emploi en arrêt de travail,
 - Salariés ayant repris leur travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou d'une reprise de travail léger.

Et concrètement...

L'essai encadré permet au salarié de :

- Tester son ancien poste ou un poste aménagé
- Tester un nouveau poste
- Rechercher des pistes pour un éventuel reclassement

L'essai encadré

Mise en place

L'essai encadré est réalisé pendant l'arrêt de travail.

Plusieurs acteurs sont impliqués :

- L'essai encadré est soumis à l'accord du médecin traitant.
- Puis la cellule PDP de la caisse valide l'orientation vers ce dispositif
 - Le service des prestations de la caisse vérifie que le salarié est bien en arrêt de travail indemnisé
 - Le service social confirme le risque de désinsertion professionnelle, la pertinence de l'essai encadré au regard de la situation du salarié et son engagement à suivre toutes les étapes du processus
 - Le service médical vérifie que la durée prévisionnelle de l'arrêt est compatible avec un essai encadré
- Si accord de la caisse : le service prestations de la caisse informe le salarié et son employeur par courrier. L'employeur doit en informer le médecin du travail
- Si refus de la caisse : le service prestations envoie au salarié un courrier de refus avec les voies de recours qui s'offrent à lui.

L'essai encadré

Rémunération :

- L'employeur ne verse aucune rémunération
- Maintien des IJ pendant la durée de l'essai encadré

Durée :

- 3 jours ouvrés en continu ou fractionnables

Le reclassement professionnel

Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Définition

- Le CRPE est un dispositif destiné aux salariés déclarés inaptes par le médecin du travail et reconnus travailleurs handicapés.

Objectif

- Permettre aux salariés qui ne pourront pas reprendre leur emploi d'apprendre un nouveau métier dans leur entreprise d'origine ou dans une nouvelle entreprise avec à la clé une perspective de CDI.

Et concrètement...

- Le CRPE est une formation pratique et tutorée qui peut être complétée par de la formation professionnelle et à l'issue de laquelle le salarié dispose des compétences de son nouveau métier mais aussi d'une expérience.
- La signature d'un CRPE est rapide et le contrat démarre en général à l'issue de l'arrêt de travail.

Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Le CRPE est un contrat :

- Assimilé au CDD
- Dont la durée est fixée par les parties
- Renouvelable une fois dans les limites de la durée maximale d'un CDD soit 18 mois maximum,
- Qui peut déboucher sur un CDI,
- Conclu dans l'entreprise initiale du salarié : le contrat de travail initial est suspendu et le salarié bénéficie du maintien de ses droits,
- Ou conclu dans une autre entreprise : le salarié est licencié pour inaptitude et son contrat de travail est rompu. Dans ce cas il est recommandé de prévoir un CRPE d'une durée minimum qui garantisse au salarié ses allocations chômage.

Le service social de la caisse peut coordonner les démarches avec le salarié, son employeur, le médecin du travail et la SAMETH pour établir le contrat.

La signature du contrat

- Le CRPE est signé entre l'employeur, le salarié, le représentant de la DIRRECTE et le représentant de la caisse.

Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Rémunération

La rémunération du salarié en CRPE est répartie entre l'employeur et l'Assurance Maladie (Indemnités journalières) mais il est recommandé :

- De baser la rémunération du CRPE sur le salaire de la future profession
- D'établir une répartition à 50/50 entre la caisse et l'employeur

Les dispositifs adaptés de retour à l'emploi

Remobilisation pendant l'arrêt de travail

Arrêt de travail - - - - - > Fin d'arrêt

Essai encadré

Bilan de compétences
VAE / Formation professionnelle continue

Visite de
pré reprise

Reprise du travail progressive au même poste

Temps partiel thérapeutique / Reprise de travail léger

Reclassement professionnel

Contrat de rééducation professionnel en entreprise

Visite
de reprise

 **Merci de votre attention**