

Participation au rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail

Inclus dans l'offre socle



Pourquoi faire ?

- Permettre durant un arrêt de travail, un temps d'échange privilégié entre salarié et employeur, pour anticiper le retour à l'emploi.
- Proposer un accompagnement adapté : visite de pré-reprise gratuite et confidentielle, éventuelles mesures d'aménagement du poste, en lien avec les capacités médicales restantes, modulation du temps de travail, autres dispositifs de maintien en emploi.
- Préparer la reprise d'activité dans l'entreprise, ou anticiper un éventuel reclassement.



Qui est concerné ?

Il incombe à chaque employeur d'informer les salariés concernés de leur droit à bénéficier de ce dispositif. Tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours peut ainsi se voir proposer un « rendez-vous de liaison ». Son organisation nécessite toujours l'accord du collaborateur absent, qui reste libre de refuser, sans aucune conséquence sur le contrat de travail.



Concrètement, comment ça se passe ?

Comment respecter le secret médical ? Comment aborder le sujet ?

Issu de la loi Santé-Travail d'août 2021 il ne s'agit pas d'un rendez-vous à caractère médical. C'est une opportunité de rencontre entre un employeur éloigné d'un salarié, lui-même éloigné de son activité, pour cause de maladie.

L'organisation du travail et les capacités à pouvoir réaliser l'activité seront au cœur des échanges, sans trahir le secret médical. Il est question de confronter ce qui serait possible de faire évoluer dans l'activité professionnelle, à ce qui est légitimé par les contraintes médicales du collaborateur.

Qui organise et participe au « rendez-vous de liaison » ?

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, en distanciel ou en présentiel. L'employeur est tenu de prévenir préalablement le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

En effet, le SPST peut aider dans la préparation, en informant sur les dispositifs du maintien en emploi, ou assister au rendez-vous (lorsqu'il le juge nécessaire).

Le salarié peut demander à être accompagné du « référent handicap » quand il existe (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés). Ce référent est tenu d'une obligation de discrétion dans ce cadre.

