



Salariés en arrêt de travail long

Employeurs: agir au plus tôt!

Pourquoi anticiper et préparer le retour à l'emploi après un arrêt long ?

À partir de 6 mois d'arrêt, le risque **de rupture professionnelle** est fortement accru :

1 personne sur 2 ne retrouve pas son emploi !

Face à ce constat, il est important **d'agir précocement** pour favoriser le retour de votre salarié. Par exemple,

en mettant en place une **démarche proactive de maintien en emploi dès la période d'arrêt de travail**.

Cette anticipation et un **lien régulier avec votre salarié** sont des facteurs favorables à une reprise réussie, **dans votre intérêt et celui de votre salarié**.

5 avantages pour l'entreprise

1

Conserver l'expérience et les compétences du salarié au service de la performance de l'entreprise

2

Limiter le turnover, éviter l'organisation d'un recrutement ou d'une mobilité interne

3

Éviter les coûts financiers et humains d'un licenciement pour inaptitude

4

Répondre à l'obligation juridique de recherche de solutions pour le maintien en emploi

5

Favoriser la cohésion du collectif de travail et le climat social

Vous pouvez agir

Pendant l'arrêt :

en maintenant **le lien avec votre salarié** pour préparer son retour

En faisant appel au réseau des professionnels du maintien :

pour identifier le plus tôt possible les conditions et leviers pour favoriser le retour de votre salarié dans l'entreprise

Avec qui agir ?

Ces acteurs vous aideront à **co-construire** une solution de maintien en s'appuyant sur un panel d'outils de maintien mobilisables pendant ou après l'arrêt (cf. verso).

En interne, **l'implication de l'encadrement et du collectif de travail** est importante pour identifier et mettre en place la solution de maintien, en anticipant la réflexion sur l'organisation du travail après la reprise du salarié.

Votre service de prévention et santé au travail

vous accompagne pour rechercher une solution adaptée.

Professionnels de santé (soins)

Le Cap emploi

intervient auprès de vous et de votre salarié s'il est en situation de handicap (ou en voie de l'être).

L'AGEFIPH

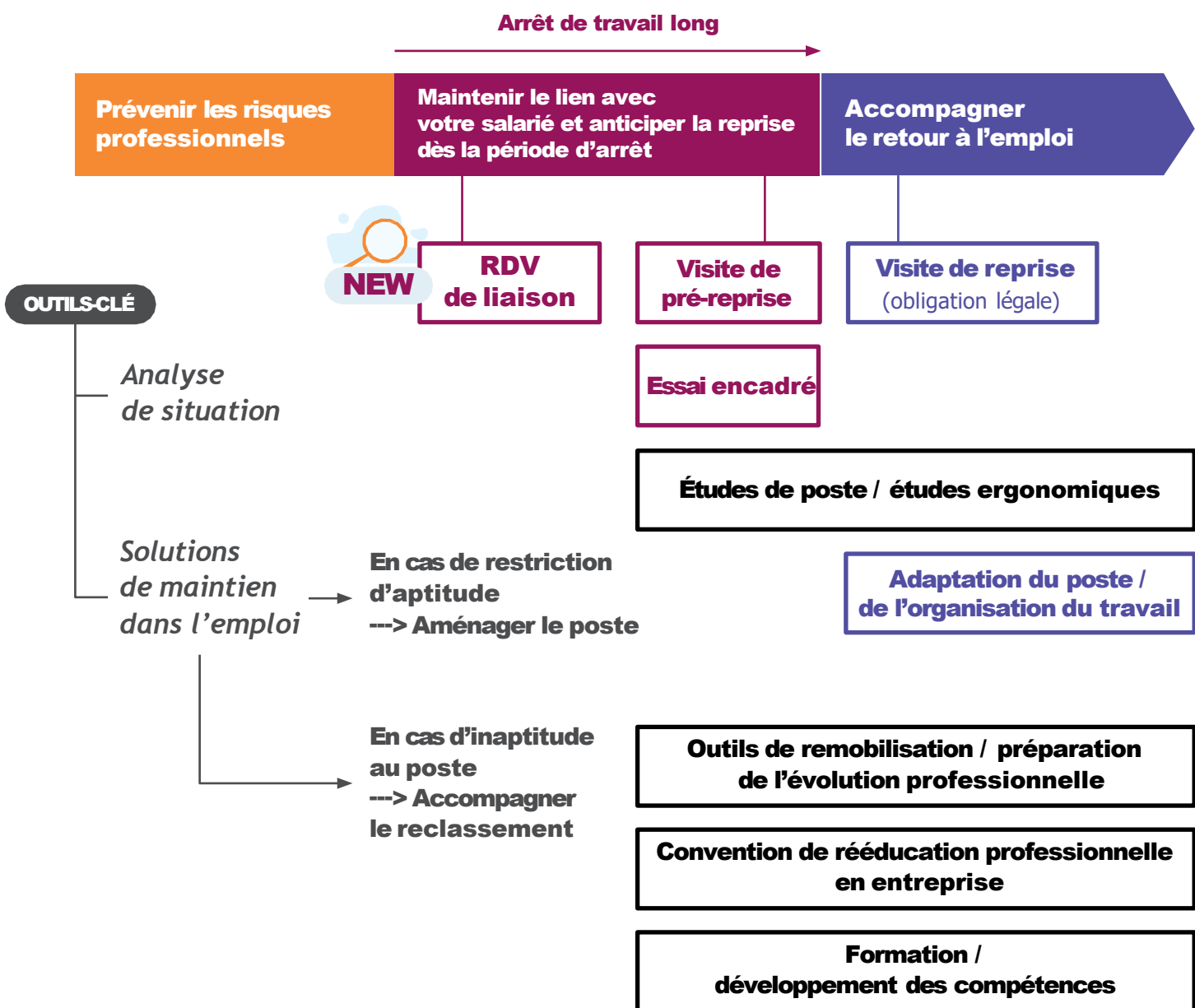
peut mobiliser des aides et prestations adaptées si votre salarié est en situation de handicap (ou en voie de l'être).

L'Assurance Maladie

accompagne votre salarié en arrêt et coordonne son parcours de remobilisation et de reprise.



Des professionnels et outils pour vous aider pendant et après l'arrêt



NEW RDV de liaison

- À partir de **30 jours d'arrêt**
- **À votre initiative** ou celle de votre salarié
- Permet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail

- Le référent handicap, s'il y en a un, peut y participer à la demande du salarié
- Renseignez-vous auprès de votre service de prévention et santé au travail

La situation de handicap: qu'est-ce que ça change?

Dans certaines situations, une démarche de reconnaissance du handicap pourra être conseillée au salarié. En obtenant un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'employeur et le salarié pourront ainsi bénéficier de mesures spécifiques :

- **Solliciter l'intervention et l'accompagnement** de Cap Emploi,
- **Obtenir des aides financières**, dont celles de l'Agefiph ou de l'Association OETH, pour appuyer son maintien en emploi.