

Guide CFE-CGC
AGRO

2022

Retour à l'emploi après une longue absence



Sommaire

1

Enjeux et Cadre du projet

Mot du secrétaire fédéral Emploi et Formation, Hervé Bezerka	5
Mot du sherpa, Camille Génie, aide à la scénarisation du guide	6
Mot des référents	8
Mise à distance – points de vigilance et enjeux du projet	12

2

Illustration de l'absence longue en entreprise et du retour du salarié

« 3 Histoires pour conter 3 expériences d'absences longues en entreprise »

L'histoire de Christine, ou l'absence involontaire pour cause d'accident du travail	18
L'histoire d'Antoine, ou l'absence prévue pour congé formation	24
L'histoire de Clarence, ou l'absence pour raison familiale	30

3

Boîte à outils pour le Délégué syndical

Les Clés juridiques de l'absence longue et du retour à l'emploi	37
Répertoire des personnes ressources et instances disponibles hors syndicat	56
Répertoire des personnes ou services ressources au sein du syndicat	60
Cas spécifique de l'absence pour épuisement professionnel : quels enjeux, quels moyens disponibles ?	62

4

Bibliothèque des référents - Fiche rencontre

70



Enjeux et Cadre du projet

Mot du secrétaire Fédéral, Hervé Bezerka



Coordonner la mise en œuvre d'un guide « **Retour à l'emploi après une longue absence** », avec une communauté de référents fédéraux volontaires est une aventure humaine très forte.

Notre objectif commun : Proposer aux encadrants dans une situation de retour à l'emploi, un accompagnement juridique, social, administratif pour lui ou pour ses proches.

Un tel projet est emblématique de la vie sociale en entreprise. De nombreux témoignages démontrent que la période de retour à l'emploi après une longue absence, n'est peu ou pas anticipée et préparée par une majorité des entreprises. Remettre l'humain au cœur de la démarche est à la portée de tous, si la volonté est là.

L'enjeu, pour la CFE-CGC AGRO est de construire par le dialogue social, des accords d'entreprises ou des procédures pour garantir aux salariés, une reprise du travail après une longue absence, dans les meilleures conditions.

Pour cela, les organisations syndicales de la fédération ont adhéré au projet, en mobilisant des militants sensibles à ce sujet. Un collectif de référents, encadrés par une formatrice expérimentée, a bâti page à page, ce guide destiné à nos délégués syndicaux ou élus des comités sociaux et économiques.

Ces référents s'appuieront sur ce support, pour sensibiliser et former les élus dans les entreprises dès 2022.

Dans ce cheminement, je remercie chaleureusement : Jean-Marc Bo, Mirela Coadou, Christine Hamm, Cyril Hollard, Chantal Lambert, Stéphanie Lévêque, François Mondoloni, Françoise Renard, Sandrine Ruoso, Brice Zohoun, le service juridique du SNCEA, Camille Génie, notre SHERPA, guide et formatrice expérimentée, ainsi que Thierry Faraut, le président de la fédération agroalimentaire CFE-CGC pour son soutien et tous les présidents de syndicats, affiliés à la fédération, actifs autour de ce projet.

Hervé Bezerka, secrétaire fédéral emploi & formation CFE-CGC AGRO

Mot de Camille Génieé, aide à la scénarisation du guide

L'entreprise est un lieu de vie, un lieu social, c'est certain, une part importante de la vie des femmes, des hommes qui y mettent motivation, envie, frustration parfois, énergie et attentes, toujours.

Être un jour éloigné de l'entreprise, par souhait, par obligation, par volonté ou par fatalité, c'est potentiellement perdre le contact avec celle-ci.

Plus l'absence sera longue, plus le lien pourra se distendre, voire se rompre.

Parler de retour à l'emploi, c'est aborder une période « d'entre deux » souvent déstabilisante pour celle ou celui qui la vit.

Face à cette réalité, pour laquelle il n'existe pas toujours une méthode pour faciliter le retour à l'emploi, la CFE-CGC AGRO m'a sollicitée pour accompagner l'écriture d'un guide de retour à l'emploi, après une longue absence.

Mon engagement et celui des référents, a été de rédiger un guide accessible pour aider les délégués syndicaux, les responsables de l'humain en entreprise à répondre à ceux qui bifurquent, qui empruntent un circuit parallèle et ainsi, faciliter le retour en entreprise.

Là, où est la vie sociale...



Camille Génieé, le sherpa

Entreprise Mots de Génieé, aide à la mise en scène de projets



Nota Bene : Vous trouverez dans le déroulé de ce guide **les points clés indiqués en bleu** et **des *** qui vous indiquent d'aller consulter **le glossaire**, en fin de document.

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) *Le cancer* 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarcok



Plus d'information sur
www.ag2rmondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rmondiale.fr

Mot des référents

Nous, salariés d'entreprises de l'agroalimentaire, avons entrepris de rédiger un guide d'aide et d'accompagnement à la reprise du travail suite à une longue absence pour en faire un événement constructif et collaboratif, et ce, avec pour objectifs :

De permettre un retour dans l'emploi serein et apaisé pour le salarié, mais aussi pour l'employeur,



De faciliter et baliser ensemble le chemin de cette reprise,



D'écouter et d'échanger avec le salarié son ressenti, ses attentes, ses besoins, ses craintes, pour prévenir de tout risque d'isolement, de perte de confiance ou de repères,



De favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir toute situation de risques psychosociaux,



De proposer l'accompagnement le plus approprié en face de chaque situation individuelle, en fonction de la nature de l'absence,



De définir les étapes, le contenu et le calendrier de reprise avec un suivi bienveillant. (une commission de suivi des salariés concernés peut être créée avec les personnes compétentes de l'entreprise et du domaine syndical, au sein du C.S.S.C.T., par exemple)

Nous aborderons :



Les différents types et formes d'absences, (choisis ou subis, liés ou non au monde du travail)

Les bonnes pratiques, selon les cas rencontrés

Les éléments incontournables, les facilitateurs, et les personnes clés, en et hors entreprise

Des axes de réflexion en vue d'améliorer le retour à l'emploi

Nos perspectives sont les suivantes :



Permettre au salarié de préparer et de faire de son retour un succès

Contribuer à renforcer le lien existant entre le salarié et l'entreprise

Faire de ce guide un outil adaptable, afin de trouver ensemble la meilleure solution à un retour à l'emploi, après une longue absence

L'enjeu, pour la CFE-CGC AGRO est de rester :



Force de proposition en mettant à la disposition de tous, un outil innovant, sous la forme d'un protocole d'aide à la reprise du travail suite à une longue absence


Un acteur majeur du dialogue social au sein de nos entreprises et plus largement dans le monde du travail

Le syndicat représentatif incontournable pour tous, et principalement pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise

**Pour obtenir les coordonnées des référents du guide,
rapprochez-vous de votre fédération.**

Nom	Syndicat	Poste - Mandat	Région
Coadou Mirela	SNEC	Déléguée syndicale	Ile de France
Lambert Chantal	SNEC	Déléguée syndicale et Référente sièges et fonctions supports SNEC CFE.CGC	
Zohoun Brice	SNEC	Référent sièges CFE-CGC	
Lévêque Stéphanie	SNEEMA	Déléguée syndicale	Hauts de France
Hamm Christine	SNGC	Déléguée syndicale	PACA Marseille
Ruoso Sandrine	SNGC	Elue syndicale	AURA Auvergne Rhône Alpes
Bo Jean-Marc	SNGC	Délégué syndical et secrétaire SNGC	
Mondoloni François	SNIZA	Délégué syndical	
Hollard Cyril	SNIZA	Délégué syndical	Grand Est Lorraine Alsace Champagne Ardenne Bourgogne- Franche-Comté
Renard Françoise	SNCEA	Vice-Présidente section professionnelle MFR Vice-Présidente section Retraités des adhérents SNCEA	


LES RDV DES RÉFÉRENTS



Accompagner les salariés au retour à l'emploi après une longue absence.

Programmez vos RDV en ligne avec l'un de nos référents

5 dates sont déjà proposées.
Pour vous inscrire, cliquez ici



Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

Mise à distance - points de vigilance et enjeux du projet



Préambule rédactionnel

Ce guide de retour à l'emploi a été réalisé par un collectif de référents volontaires, engagés au sein d'un parcours syndical.

Il a été réalisé dans un temps déterminé, entre les mois d'avril et décembre 2021.

Des choix ont été faits pour donner des clés de lecture et d'usage dans la vie professionnelle et concrète. Ce guide n'a pas pour objectif de traiter toutes les étapes, de tous les types d'absences et de retour à l'emploi.

Il s'est, néanmoins, attaché à relater, à travers 3 histoires, 3 cas d'absence et de retour emblématiques en entreprise, à savoir :



L'absence dite involontaire ou imprévue, dans le cadre d'un **accident du travail**,



L'absence dite volontaire, dans **le cadre d'une formation** d'un an, via le compte personnel de formation (CPF),



L'absence pour raison familiale.

Chacune de ces histoires proposera de dresser les étapes clés que pourrait accompagner un tiers ressource, lorsque le salarié quitte, puis revient en entreprise. Ce tiers peut être à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

D'autres raisons peuvent expliquer l'absence :

l'arrêt maladie, le congé parental, l'affection longue durée*, par exemple ; des réponses sur ces types de parcours et la posture du délégué syndical se trouvent dans le guide, selon que l'absence est prévue ou imprévue.

Un point particulier et cependant synthétique sera, également proposé sur **le sujet de l'épuisement professionnel**.

Dans ce cadre, le collectif propose de dresser également **un répertoire des instances accompagnatrices et un état des clés juridiques** qui sont autant d'aides pour aiguiller et accompagner la personne concernée.

Le délégué syndical doit accompagner avec subtilité le salarié, en trouvant une juste posture. Quant à elle, **la personne concernée** est au cœur de ce parcours. **Elle est la seule décisionnaire** et peut activer des leviers pour faciliter son retour en entreprise et prendre également en compte une réalité légale.

Engagés dans la vie syndicale ? Nous comptons sur vous pour diffuser ces informations, ces façons de faire, écouter et recommander des chemins disponibles.



Chaque histoire est différente ; c'est à vous de jouer en étant acteur majeur du retour à l'emploi dans l'entreprise.

Bonne route !

Les référents et le sherpa



Illustration de l'absence longue en entreprise et du retour du salarié

*« 3 histoires, pour conter 3 expériences
d'absences longues en entreprise »*

Le collectif a choisi d'illustrer la longue absence par 3 exemples :

Christine, l'accident de travail

Antoine, la formation longue

Clarence, le congé d'aidant



Ces derniers ne permettent pas d'être complets dans les étapes de ces types de parcours. Ils font cependant la lumière sur des dispositifs prévus.

Les trois espaces, cités ci-après, présentent des règles et/ou aménagements relatifs à l'exercice du contrat de travail, grâce auxquels l'accompagnement d'un salarié absent de l'entreprise et son retour à l'emploi seront facilités :

dans le cadre légal : le code du travail*,



dans les conventions collectives*,



dans les accords d'entreprise*



Une fois l'accès à l'information facilité dans les sections syndicales et les entreprises, il est important que le délégué syndical soit visible pour le salarié qui aurait besoin d'accompagnement, et ce, bien avant qu'un événement de vie arrive.



Il faut également savoir ajuster l'accompagnement auprès du salarié et percevoir ses besoins réels, s'ensuivent deux possibilités :



L'accompagner dans son parcours de retour : rappeler les règles légales, les dispositions plus favorables prévues dans la convention collective et les accords d'entreprise, lui donner conseil et parfois proposer son aide technique, relire un document rédigé par ses soins, par exemple.



L'aiguiller vers des tiers ressources quand le délégué syndical n'est pas compétent sur des sujets spécifiques : transition professionnelle, ergothérapie, prévention professionnelle...



A noter

L'absence longue est souvent la résultante d'accidents de vie **liés à la santé**. **Les bonnes relations avec la médecine du travail et la connaissance des contrats de mutuelle et prévoyance sont des clés essentielles** qui mettent au cœur du dialogue social : **le délégué syndical**.



LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.

**Pour AÉSIO, être une mutuelle,
c'est penser aux autres plutôt qu'à soi.**

C'est pourquoi nous en faisons plus
pour vous avec une offre santé qui
s'adapte vraiment à vos besoins.

C'est aussi ça, créer du lien.



Renseignez-vous en agence ou sur aesio.fr

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy - 75008 Paris. ©Gettyimages Document non contractuel à caractère publicitaire 21-XXXX-XXXX



**AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

L'histoire de Christine, ou l'absence involontaire pour cause d'accident du travail*



*Il était une fois Christine.
Elle travaille en Grande Distribution, en tant que Manager.
Elle quitte l'entreprise 4 mois, en raison d'un accident de travail ayant eu lieu lors d'une permanence en magasin.
Elle a chuté du quai de réception, lors du déchargement d'un camion de livraison.*

Selon le Code de la sécurité sociale, la définition d'un **accident du travail** est la suivante : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

DEFINITION

A noter

Un manager ne peut être considéré en accident de travail si l'accident de travail s'est produit du fait d'une mission qui ne relève pas de sa fiche de poste établie par la sécurité sociale. Par exemple, dans le cas de Christine, le médecin conseil a établi qu'elle était cadre niveau 7 et que la tâche accomplie, au moment de l'accident, ne relevait pas de son poste. Si toutefois, l'accident de travail est consolidé (annulé) des recours sont possibles.

Risques éventuels quant au retour de Christine :



La vigilance doit être de mise **sur la possibilité qu'un manager comme Christine revienne sur le lieu de travail, alors qu'elle est en arrêt de travail** et ce, avant la date de reprise officielle, pour faciliter l'organisation de travail, par exemple. Cette situation est hors du cadre légal.



L'articulation de l'organisation des visites de pré-reprise* et reprise* est essentielle, dans ce cadre. (Voir ci-après dans les préconisations) le risque étant d'avoir un statut qui ne correspond pas à une réalité reconnue par les instances, et ainsi, de sortir du cadre légal.



L'impact Psychologique est à surveiller chez Christine, car elle peut avoir le sentiment d'être responsable de cette chute et être moins légitime dans ses fonctions de manager sur les respects des règles de sécurité et sur l'anticipation des risques de sécurité.



A noter

La maladie professionnelle* n'est pas comparable à l'accident de travail* qui survient en un instant T, les deux événements de vie n'ouvrent pas les mêmes droits et couvertures sociales, il est nécessaire de se référer aux dispositifs prévus par le code du travail, de la sécurité sociale et des accords éventuels spécifiques à l'entreprise.

Nos préconisations au sujet des visites de pré-reprise et de reprise :



Ces visites sont décisives dans le retour à l'emploi d'un salarié, elles se conduisent dans les services de **médecine du travail***, la visite de pré-reprise* peut être demandée par 3 personnes, à savoir, le salarié lui-même, **le médecin traitant*** ou **le médecin conseil***.

L'anticipation de la programmation de ces visites est recommandée pour faciliter le retour à l'emploi. Le délégué syndical joue un rôle essentiel de préventeur et d'informateur, dans la perspective de ces deux possibles visites.



La visite de pré-reprise est obligatoire pour une absence de plus de 3 mois.

La visite de reprise est obligatoire pour une absence de plus d'1 mois.

La collaboratrice peut contacter la médecine du travail, si elle ne reçoit pas d'invitation de la part de l'institution, pour solliciter ce type de visite.

La médecine du travail devrait être informée des arrêts, supérieurs à un mois, par les employeurs pour anticiper ces visites.

Le délégué syndical peut informer la collaboratrice de l'intérêt de prévoir ces visites, il peut également le rappeler dans les instances représentatives, au sein du Comité social et économique, par exemple.



Pour résumer en quelques clés



Avant l'absence

Dans le cas de l'accident ou la maladie,
penser aux **préventions primaires**
(Agir sur l'organisation du travail en amont)

Renseigner et actualiser le D.U.E.R.* : outil obligatoire dont
l'employeur a la responsabilité, dans le cadre de la santé
et de la sécurité au travail, il permet d'appréhender
les risques et les dangers.

AGIR en prévention, pour diminuer la gravité
des accidents ou maladie, voire les éviter.

Prévention secondaire : Agir sur l'individu pour développer
ses ressources- gestion du stress, formations, coaching...

Pendant l'absence

Enregistrer l'**accident de travail**, administrativement.

Dans la mesure du possible, **maintenir le lien**, être source d'information juridique et légale.

Bien informer le salarié sur **les règles relatives à la transmission d'arrêt de travail et l'impact sur son salaire**.

(Couverture sociale générale et spécifique à l'entreprise)

Bien anticiper **les visites de pré-reprise et reprise** avec la médecine du travail.

Après l'absence

Faciliter le dialogue social autour du retour à l'emploi et des **risques éventuels, prévoir des points réguliers avec le salarié concerné**, avec ou sans tiers ressource.

Transmettre le relai, si de nouveaux délégués syndicaux sont en charge des parcours de retour à l'emploi.



apgis

A vos côtés pour assurer votre tranquillité



Credit photo : istock

Le partenaire de votre protection sociale
SANTÉ - PRÉVOYANCE - SOLIDARITÉ

APGIS - 12 rue Massue 94684 VINCENNES CEDEX - www.apgis.com

L'histoire d'Antoine, ou l'absence prévue pour congé formation



*Il était une fois Antoine.
Il travaille dans le domaine des assurances,
en tant qu'animateur institutionnel.
Il quitte l'entreprise le 1er août 2020, en raison d'un mois
de vacances et d'une année de formation pour reconversion.
Antoine, souhaite faire une formation
pour ouvrir une auto-école.
Le salarié est bien informé par l'organisme de formation sur les
modalités de prise en charge. Néanmoins il est nécessaire
de connaître ce qui est prévu dans les accords de l'entreprise.
L'employeur pense que le salarié ne reviendra pas.*



A noter

Pendant la formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie d'un droit de congé spécifique, du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu, mais non rompu.

Risques éventuels quant au retour d'Antoine :



Une vigilance est nécessaire, car si la perspective du projet ne prend pas forme, si le salarié obtient le diplôme, mais qu'il ne parvient pas à trouver un emploi au niveau de sa nouvelle qualification, **il peut mal vivre le retour à son emploi précédent** et ce qui le caractérise (niveau de rémunération, niveau motivationnel...)

De plus, **l'employeur peut décider de le reprendre à un poste similaire, mais pas forcément dans le même service ou au même endroit** (si mise en œuvre de la clause de mobilité).

Dans le cas de figure de l'absence pour formation, deux clés d'organisation sont requises :

La bonne préparation
et information sur le dossier,
délivrées par le salarié
concerné.



L'ajustement nécessaire à la
reprise, quand le plan réel
n'est pas celui qui se produit.

Le délégué syndical joue, alors, un possible rôle de préventeur aux risques inhérents à la frustration d'un salarié qui ne parvient pas à mettre en œuvre son projet post formation. L'employeur qui avait programmé un scénario, sans retour en entreprise du salarié concerné, doit être éclairé et impliqué dans le dialogue nécessaire au retour du salarié.

Nos préconisations



Pour le collaborateur

Bien préparer son départ : garder en tête le retour possible, activer les ressources disponibles (Compte personnel de formation*, Transitions pro*)

-

Se préparer psychologiquement, si échec de la formation (image par rapport à ses collègues, à la direction...)

-

Garder des liens en étant actif, en appelant régulièrement le délégué syndical ou un collègue pour se tenir informé de l'évolution et de l'actualité de l'entreprise, si possible, rendre visite dans l'entreprise. Consulter les offres d'emploi en interne. Être force de proposition, si une offre nous intéresse.

Pour le délégué syndical

Accompagner le salarié dans sa démarche si besoin,

-

S'assurer des conditions de départ,

-

Garder du lien,

-

S'assurer des conditions de retour du salarié et l'informer de ses droits,

-

Aider au retour si ce dernier est à l'ordre du jour.



A titre informatif, ce à quoi le délégué syndical doit veiller en ce qui concerne les responsabilités de l'employeur :

Garder contact via un appel d'information, de courtoisie,



Inviter le salarié dans les évènements de la vie de l'entreprise

Bien anticiper son retour

Prévoir un rendez-vous avec l'employeur, le manager,
avant la reprise,

Organiser des formations si nécessaire,

Etablir le planning de reprise d'activité,

Mettre en place un binôme si possible sur un délai court,
un mois, par exemple

L'enjeu pour le délégué syndical est de concourir à minimiser les risques psychosociaux*. En effet, il peut aider le salarié à prendre le recul nécessaire aux différents scénarii possibles, au moment du retour à l'emploi. Scénarii que le salarié n'a pas nécessairement anticipés.

Il est également important de connaître l'échelle de grandeur de l'entreprise, dans laquelle travaille le salarié. **La distance avec les services administratifs, les ressources humaines, peut empêcher la bonne circulation de l'information entre les parties.**



Pour résumer en quelques clés



Avant l'absence

Indiquer les ressources disponibles aux salariés en matière de formation, lui indiquer **la nécessité d'anticiper son départ vis à vis de son employeur, de l'organisation du travail.**

Questionner les services responsables de la formation dans l'entreprise sur les possibilités offertes aux salariés, de façon continue.

Pendant l'absence

Bien informer le salarié sur **l'hypothèse d'un retour possible, même si ce n'est pas son projet.**

Lui apporter du recul et l'informer sur la vie de l'entreprise, dans la mesure du possible.

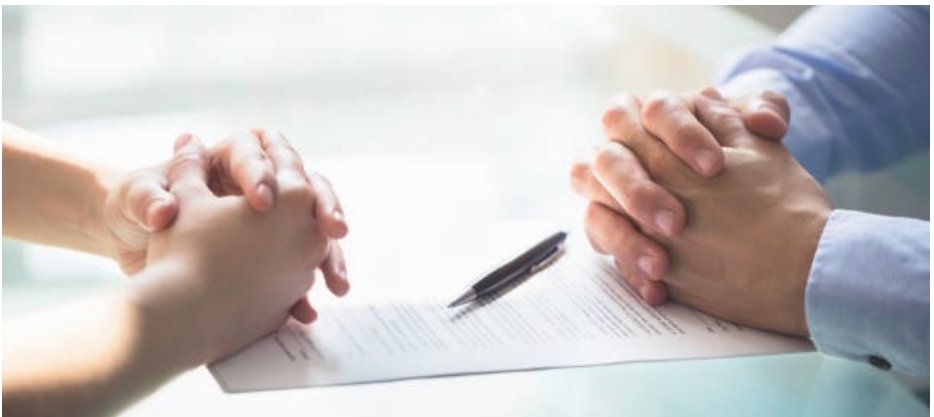
Après l'absence

Faciliter le rapport au temps, le projet de reconversion peut être reporté, par exemple.

Le responsable du personnel doit également être orienté sur les perspectives probables, de retour à l'emploi.

Faciliter le dialogue social autour du retour à l'emploi du salarié et des **impacts éventuels** (organisation, remplacement).

Faciliter l'entretien professionnel obligatoire que doit tenir l'employeur tous les 2 ans ou en cas de changement de situation.



L'histoire de Clarence, ou l'absence pour raison familiale



*Il était une fois Clarence.
Elle travaille dans la région PACA en tant que responsable de secteur. Elle aime le contact et est investie dans son travail. Elle s'absente de l'entreprise le 6 avril 2020, en raison de l'hospitalisation de sa mère, atteinte d'une forme grave de COVID.*

Risques éventuels quant au retour de Clarence :



Le risque **d'augmentation de l'état de vulnérabilité de Clarence** est une réalité à prendre en compte, l'aiguillage vers des associations, instances de santé, psychologue du travail, assistante sociale... est une vraie clé.



La soudaineté et la gravité de la maladie, ainsi que l'incertitude liée à l'éventuelle guérison de sa maman, ne font que peser davantage sur le **risque d'atteinte à la santé psychique*** de Clarence.



Le besoin d'écoute et d'accompagnement dont aura besoin Clarence doit être pris en compte, tout au long de la durée de son absence et lors de son retour au travail.



La situation évolue, en ce qui concerne le statut du proche aidant*.

Le syndicat, par le biais du délégué syndical ou du référent identifié, tient à votre disposition un guide des aidants familiaux (bibliothèque du guide) qui peut vous aider ainsi que le salarié concerné sur les possibilités qui s'offrent à lui.

Le délégué syndical doit toujours veiller à consulter et à s'informer sur ce que prévoit la convention collective, à ce sujet.

Le salarié a souvent besoin de temps dans ce contexte, ainsi, **les leviers disponibles décrits ci-après doivent être connus de tous.**

Pour ce faire, le délégué syndical a un rôle de communicant essentiel à jouer.

Si le salarié est dans l'urgence d'une situation soudaine à vivre et endurer, **le délégué syndical peut, quant à lui, lui apporter recul et information**, quant à son retour à l'emploi qu'il n'aura sans doute pas anticipé.



Nos préconisations sur la typologie des congés dans le cadre de l'absence pour raison familiale



Qu'entendons-nous par ?

Définitions issues du site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Jours CET

Le compte épargne-temps (C.E.T.) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Ces dispositions sont d'ordre public. À ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.

Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé se caractérise par :

- ✓ Une mise en place rapide ;
- ✓ Une durée déterminée ;
- ✓ La possibilité, avec l'accord de son employeur, de le transformer en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner ;
- ✓ L'absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

Ce congé fait partie des congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale au même titre, par exemple, que le congé de proche aidant ou que les congés pour événements familiaux.

Pour la mise en œuvre du congé de solidarité familiale, il convient de distinguer les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence de convention ou d'accord collectif fixant ces règles.



Se laver
les mains
régulièrement



Tousser
ou éternuer
dans son
coude



Utiliser
un mouchoir
à usage
unique



Porter
un masque
jetable quand
on est malade

*Même en télétravail
les collaborateurs KLESIA
sont à votre service*

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Congé proche aidant

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Don de jours de congés payés entre salariés

Le don de jours de congés ou de R.T.T. permet de renoncer à une partie de ses jours de repos pour en faire profiter un collègue. Elle concerne aussi bien les salariés du secteur privé que les agents publics. Ce mécanisme fait appel à la générosité et la solidarité des travailleurs.





Pour résumer en quelques clés



Avant l'absence

Pas d'anticipation possible, penser néanmoins aux **préventions primaire et secondaire en entreprise**.

Pendant l'absence

Eviter l'isolement du salarié,
les tensions préjudiciables éventuelles.

Si accord du salarié, maintenir le lien avec ce dernier.

Être source d'information sur **les congés de type « aidant »**
ou **« familiaux »**, disponibles dans l'entreprise.

Après l'absence

Faciliter le dialogue social autour du retour à l'emploi du salarié
et des **impacts éventuels** (organisation, remplacement).

Maintenir un dialogue régulier pour éviter
la survenue de risques psychosociaux.

Faciliter l'entretien professionnel obligatoire que doit tenir
l'employeur tous les 2 ans ou en cas de changement de situation.



Boîte à outils pour le Délégué syndical

Les clés juridiques de l'absence longue et du retour à l'emploi

C.O.N.T.E.X.T.E



L'Accord National Interprofessionnel* (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 Janvier 2008 est étendu à compter du 25 juillet 2008. Il contient de nombreuses dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

L'Accord National Interprofessionnel mis en place le 11 janvier 2013, définit, entre autres, la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

Il a un impact sur les droits à l'assurance chômage, les droits à la formation et les droits à la santé. La complémentaire santé collective est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016.

La loi du 2 août 2021-1018 inclut un volet sur l'amélioration de l'accompagnement des publics vulnérables ou en situation de handicap, ainsi que sur la lutte de la désinsertion professionnelle.

Dans son article 27, la loi introduit la notion d'un rendez-vous employeur-salarié, extrait : "La suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (...) Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié".

La loi prévoit la mise en place d'une cellule pluridisciplinaire au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises* (S.P.S.T.I.). A compter du 31 mars 2022, les S.P.S.T.I. devront comporter une cellule pluridisciplinaire chargée de prévenir la désinsertion professionnelle.

Dans cette partie juridique, nous traiterons les points suivants :

I

Arrêt de travail

II

Les cas d'aptitude et d'inaptitude

III

Temps partiel pour motif thérapeutique

IV

Autres périodes de suspension du contrat de travail





Publi-rédactionnel

ZENÉA

La nouvelle
complémentaire
santé collective
d'AGRICA PRÉVOYANCE



Edité par le GIE AGRICA GESTION – RCS Paris 493 373 682 – Crédit photo : Brauns

ZENÉA, l'assurance santé collective, simple et flexible, qui protège les salariés et s'adapte à leurs besoins

Dédiée aux TPE/PME du monde agricole, agro-alimentaire et affinitaire, ZENÉA est une complémentaire santé simple à comprendre et à mettre en place, qui s'adapte aux attentes des entreprises et de leurs salariés.

ZENÉA garantit le remboursement total ou partiel des dépenses de santé, en complément du régime de base, propose des forfaits pour un grand nombre de frais non pris en charge et intègre un panel de services pour une protection optimale et garder l'esprit Zen.

Découvrez cette offre d'assurance santé complète pour les salariés, totalement compatible avec le 100 % santé !

Pour en savoir plus :

 www.groupagricra.com/agrica-prevoyance/zenea
ou scannez le QR Code >>



 **AGRICA PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE représente les institutions de prévoyance : CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033) et CPCEA (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale, et AGRI PRÉVOYANCE (SIRET 423 959 295 00035), institution de prévoyance régie par le code rural et de la pêche maritime, soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75 436 Paris Cedex 09 - Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n°493 373 682). Siège social : 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris - Tél : 01 71 21 00 00 - www.groupagricra.com.



Arrêt de travail



Impact sur l'ancienneté

Toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté requise pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie.

L'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.), entré en vigueur en 2016, a généralisé la complémentaire santé d'entreprise. La mutuelle d'entreprise obligatoire offre des garanties étendues pour une meilleure protection santé des salariés.

En revanche, contrairement à l'accident du travail, la loi ne prévoit pas de disposition prenant en compte les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie pour le calcul de l'ancienneté (Cassation sociale du 29 mai 2013, n° 11-28.189). Mais certaines conventions collectives assimilent la période d'absence pour maladie à du travail effectif. Il convient donc de vérifier si la convention dont dépend le salarié est plus avantageuse.

Impact sur le poste occupé et la classification

A l'issue de son arrêt de travail, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire* assorti d'une rémunération équivalente (Cassation sociale du 25 févr. 1997, n° 94-41.351). Si l'employeur a pourvu le poste avec un autre salarié de l'entreprise pendant l'arrêt de travail et qu'il maintient ce salarié dans ce poste lors du retour du salarié absent, il ne s'agit pas pour autant d'une mesure discriminatoire*.

Les cas d'aptitude et d'inaptitude

Aptitude sans réserve à la reprise du travail après une longue absence

Depuis le 1er novembre 2017, lorsque le salarié n'est pas déclaré inapte, le médecin du travail délivre soit une attestation de suivi* (si le salarié ne bénéficie pas d'un suivi médical renforcé), soit un avis d'aptitude (si le salarié bénéficie d'un suivi médical renforcé). **L'attestation de suivi individuel de l'état de santé (art L. 4624-1 du code du travail) est une fiche récapitulative renseignée par le médecin du travail, lors d'une visite du salarié. Il y indique le type de visite et la date de la prochaine visite.**

Il n'y a donc plus d'avis d'aptitude pour les salariés ne bénéficiant pas d'un suivi médical renforcé. L'attestation de suivi et l'avis d'aptitude* peuvent être accompagnés d'un document annexe comportant des préconisations d'aménagement du poste.



Obligation de reclassement de l'employeur

- **L'employeur doit proposer au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités.** Cette proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (Code du travail, art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à **bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté***.
- Pour que l'employeur soit considéré comme ayant rempli son obligation de reclassement*, il faut que la proposition faite au salarié soit sérieuse et précise dans un emploi compatible avec les capacités réduites du salarié et les conclusions écrites du médecin du travail.
- Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail indiquées sur l'avis d'inaptitude peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Il appartient à l'employeur, en cas de difficulté ou de désaccord tenant à l'inaptitude physique du salarié à occuper l'emploi de reclassement proposé par le médecin du travail, de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier (Cassation sociale du 3 octobre 1991, n° 86-41.933) et la consultation d'un médecin autre ne peut se substituer à l'obligation de consulter le médecin du travail.

Reclassement ou licenciement pour inaptitude



Le salarié accepte la proposition de reclassement



Dès lors que le reclassement proposé entraîne une modification du contrat de travail du salarié (nouveau poste ou horaires réduits, par exemple), l'employeur est tenu de solliciter l'accord du salarié. Il faut donc un avenant au contrat de travail (jurisprudence classique en matière de modification du contrat de travail). En effet, toute modification du contrat de travail, même consécutive à des préconisations du médecin du travail, doit faire l'objet d'un accord express du salarié (Cassation sociale du 29 mai 2013, n° 12-14.754).





*Le salarié refuse la proposition
de reclassement*



Le refus de la proposition de reclassement par le salarié peut être explicite ou résulter du simple silence. Lorsque le salarié refuse le reclassement proposé par l'employeur, c'est à ce dernier d'en tirer les conséquences, **soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement**. Mais attention, si le salarié inapte refuse le reclassement en raison de l'incompatibilité du poste aux recommandations médicales, l'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail (Cassation sociale, 6 févr. 2008, n° 06-44.413).

Soit le médecin du travail juge les propositions de l'employeur non conformes à ses recommandations et l'employeur est alors tenu de trouver un autre poste de reclassement et s'il n'y parvient pas, de le licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Dans ce cas, il doit indiquer clairement dans la lettre de licenciement, l'impossibilité de reclassement et doit pouvoir le justifier.

Soit le médecin du travail estime que les propositions de reclassement formulées par l'employeur sont conformes à ses recommandations et l'employeur peut alors licencier le salarié qui refuse le poste de reclassement proposé. Dans ce cas, le motif de licenciement à retenir sera son inaptitude physique et l'impossibilité de le reclasser.

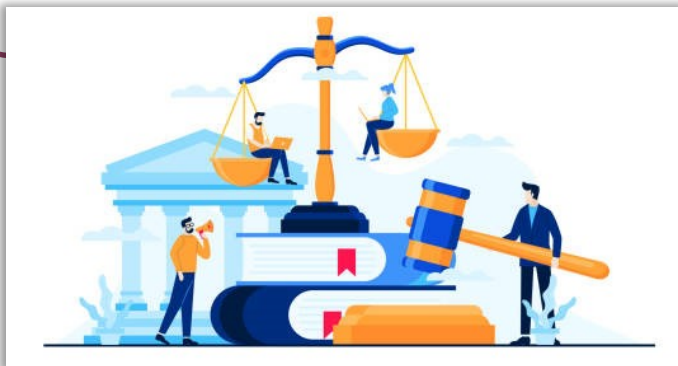


L'employeur n'a pas de proposition de reclassement

Le code du travail n'apporte aucune indication sur les motifs qui peuvent justifier l'impossibilité d'un reclassement. Ce sont les juges du fond* qui apprécient les éléments de preuve apportés par l'employeur.

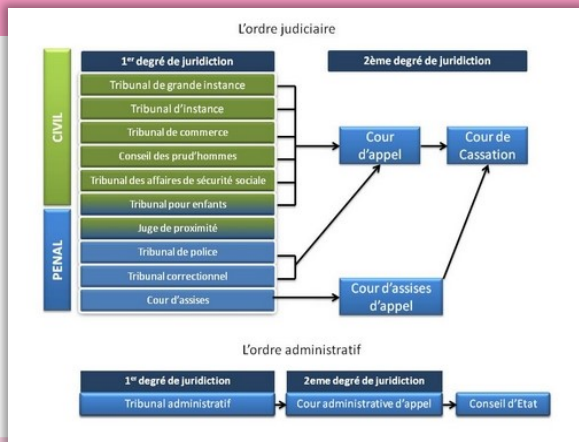
Ainsi, ce n'est pas parce que l'employeur justifie avoir consulté les représentants du personnel (ou, le cas échéant, le comité social et économique) et leur avoir communiqué, ainsi qu'au salarié, une liste détaillée des postes correspondant à ses aptitudes en précisant qu'aucun d'entre eux n'était actuellement disponible, que c'est au salarié d'établir que ces affirmations sont inexactes.

Les juges du fond peuvent estimer que l'employeur, au vu de ces éléments de preuve, ne justifie pas de démarches précises pour parvenir au reclassement du salarié, notamment pour envisager des adaptations ou transformations de postes de travail ou un aménagement du temps de travail (Cassation sociale du 6 janvier 2010, n° 08-44.177).





Le juge du fond est un magistrat ou un tribunal qui dit et juge les faits ainsi que le droit. La notion s'oppose à celle de juge du droit*. En France, les juges du fond sont représentés par les juges du premier et du second degré de juridiction. Le juge du droit est un magistrat ou une juridiction qui ne dit et ne juge que le droit objectif et non les faits. Il a pour mission de vérifier que la règle de droit a été correctement appliquée par les juges de fond.



Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. **Cette obligation qui n'était prévue qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle a été étendue, depuis le 1er janvier 2017 à l'inaptitude non professionnelle.** (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12) L'information écrite du salarié doit être faite avant que ne soit engagée la procédure de licenciement. Il en résulte que l'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement ne saurait pallier le non-respect de cette formalité.

Défaut de recherche de reclassement par l'employeur



Inaptitude d'origine professionnelle

Ce n'est que si le salarié est licencié que le code du travail prévoit une sanction lorsque l'obligation de reclassement n'a pas été respectée. Le licenciement n'est pas frappé de nullité mais ouvre droit, en l'absence de réintégration du salarié, à l'indemnité prévue par l'article L. 1226-15 du code du travail, égale à au moins 6 mois de salaire pour les licenciements notifiés à compter du 24 septembre 2017 (12 mois de salaire avant les ordonnances Macron) (Cassation sociale du 1er février 2017, n° 15-22.439).

Cette indemnité se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14.



Inaptitude d'origine non professionnelle

Le licenciement prononcé en méconnaissance de l'obligation de reclassement est réputé sans cause réelle et sérieuse. Il ouvre droit à une indemnité pour licenciement abusif calculée selon les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, appelées également les « ordonnances loi travail ».

Quand le médecin déclare que l'état de santé ne permet pas le maintien dans l'entreprise, l'employeur est alors dispensé de son obligation de recherche de reclassement.

Interlocuteurs



Distinction entre médecin traitant - médecin conseil* - médecin du travail**

Aujourd'hui, seul le médecin du travail (service mis en place par l'entreprise) est habilité à statuer sur l'aptitude ou l'inaptitude. En revanche, le médecin du travail n'est pas le médecin du travailleur et n'a donc pas vocation à prescrire des médicaments ou des examens, des certificats ou des examens d'ordre privé. Il peut rédiger un mot à l'attention du médecin traitant pour signaler une situation en lien avec le travail ou un problème détecté lors de la visite.

Le médecin traitant (réfèrent du salarié) n'intervient jamais en entreprise. C'est le « médecin de famille » ; des échanges d'information avec le médecin du travail sont néanmoins possibles dans l'intérêt de la santé du patient-salarié.

Le médecin conseil contrôle les arrêts de travail et s'assure de la conformité des arrêts maladie des salariés, afin d'éviter tout abus. Il est employé par la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie). Il travaille dans le respect du code de la sécurité sociale.





Rôle du Comité Social et Economique

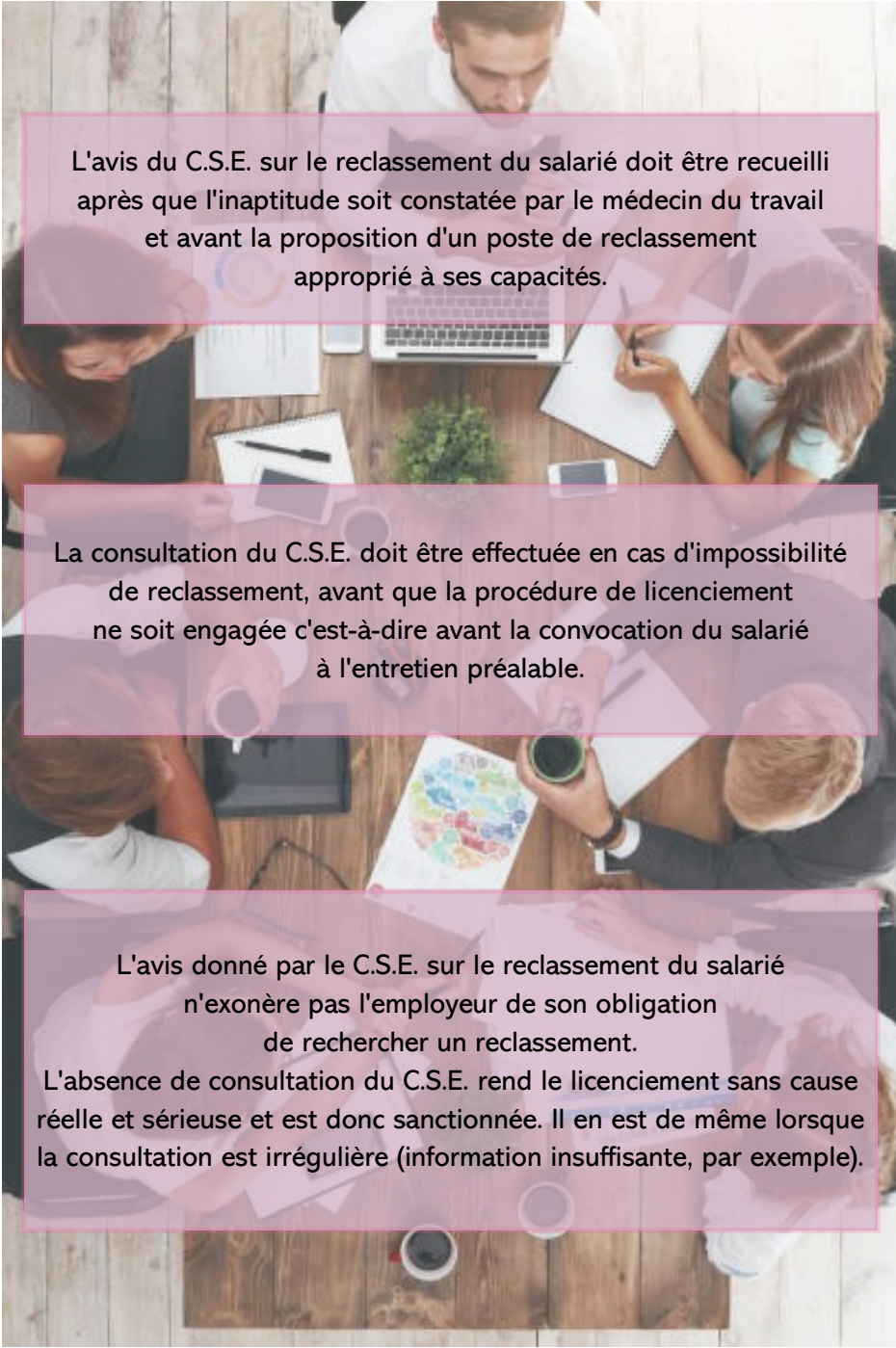


Dès lors que la visite d'inaptitude est postérieure au 1er janvier 2017, date d'entrée en vigueur de la loi travail du 8 août 2016, il y a l'obligation de consulter le Comité Social et Economique (C.S.E.) avant de proposer un poste de reclassement, ce dernier s'appliquant que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. (Code du travail, art. L. 1226-10 et L. 1226-2)

L'employeur doit fournir toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement du salarié inapte pour permettre de donner un avis éclairé.



L'employeur doit communiquer, notamment, les conclusions du médecin du travail sur les possibilités de reclassement du salarié.



L'avis du C.S.E. sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude soit constatée par le médecin du travail et avant la proposition d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

La consultation du C.S.E. doit être effectuée en cas d'impossibilité de reclassement, avant que la procédure de licenciement ne soit engagée c'est-à-dire avant la convocation du salarié à l'entretien préalable.

L'avis donné par le C.S.E. sur le reclassement du salarié n'exonère pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement.

L'absence de consultation du C.S.E. rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse et est donc sanctionnée. Il en est de même lorsque la consultation est irrégulière (information insuffisante, par exemple).

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale

partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandler 79000 Niort.



Temps partiel pour motif thérapeutique

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique* (T.P.T.), à la suite d'une maladie, ou la reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, est prescrite par le médecin traitant lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre son travail à charge pleine, mais qu'il juge que la reprise d'une activité peut contribuer à son rétablissement.

Pour que la reprise du travail à temps partiel ou aménagé soit mise en œuvre tout en percevant une indemnisation de l'Assurance Maladie, le temps partiel thérapeutique ou le travail aménagé ou à temps partiel doit :

- Être prescrit par le médecin traitant ;

- Est subordonné, s'agissant du travail aménagé ou à temps partiel, à l'accord du médecin conseil ;

- Est subordonné à l'accord de l'employeur qui peut refuser le T.P.T. ou le travail aménagé ou à temps partiel, s'il affecte le bon fonctionnement de l'entreprise. Si l'entreprise accepte, les modalités de mise en œuvre (répartition des jours, heures de travail dans la semaine et/ou charge de travail s'agissant du travail aménagé ou à temps partiel) doivent être négociées entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Lorsque toutes les conditions sont réunies, en complément du salaire versé par l'employeur, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie* (C.P.A.M.) verse une indemnisation sous la forme d'indemnités journalières* (maladie ou accidents du travail – maladies professionnelles, selon le cas).

Depuis le 1er janvier 2020, le temps partiel thérapeutique et le travail aménagé ou à temps partiel peuvent être mis en œuvre dès la survenance du problème de santé ; ils ne sont pas nécessairement précédés d'un arrêt de travail à temps complet préalable.

Pour qui ?

Tous les assurés du régime général et du régime agricole, ainsi que les non-salariés agricoles, peuvent bénéficier de ce dispositif de reprise de travail dès lors que les conditions de mise en œuvre pré-décrites sont remplies.






Où s'adresser et comment ?

Auprès du médecin traitant qui est l'interlocuteur privilégié de l'assuré pour la prescription d'un temps partiel thérapeutique ou d'un travail aménagé ou à temps partiel.

Le médecin du travail lors d'une visite de pré-reprise, peut proposer sa mise en œuvre et statuer sur l'aménagement d'horaires de travail et/ou les restrictions qui accompagneront la reprise à temps partiel ou en travail aménagé ou à temps partiel.

Protection, services,
accompagnement social

**(Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements)**

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



On aime vous voir sourire

Autres périodes de suspension du contrat de travail et retour à l'emploi



Le contrat de travail est un contrat à exécution successive. Son exécution se poursuivant dans le temps, il peut arriver qu'un événement arrête cette exécution. En ce cas, le lien contractuel subsiste. Autrement dit, le salarié continue à faire partie de l'entreprise. Aussi, la suspension du contrat doit prendre fin par **la remise des choses en l'état antérieur, ou se transformer en une rupture du contrat.**



Pour les absences courtes (congé paternité, par exemple) le salarié retrouve son poste. Pour les absences longues, **le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire* assorti d'une rémunération équivalente.** Ainsi, le poste pourrait être différent ou situé sur un autre site, si en l'absence du salarié, il a été pourvu.

Répertoire des personnes ressources et instances disponibles, hors syndicat

Direction, dans l'entreprise :



- ✓ Service médical (médecine du travail)
 - Médecin
 - Assistante sociale
 - Psychologue
 - Infirmier
- ✓ Service Ressources Humaines (la dénomination peut varier d'une entreprise à une autre, ce service n'est pas toujours basé dans les structures opérationnelles ou filiales d'une entreprise)
- ✓ Comité santé
- ✓ Commission santé, sécurité et conditions de travail (C.S.S.C.T., parfois, sans appartenance syndicale)
- ✓ Manager
- ✓ Référent Diversité inclusive (la dénomination peut varier d'une entreprise à une autre)
- ✓ Référent Qualité de Vie au Travail (Q.V.T.)

Organismes - Ressources externes :



- ✓ Médecin conseil (sécurité sociale)
- ✓ Médecin traitant de la personne concernée
- ✓ Conseiller Sécurité sociale - Mutualité Sociale Agricole - Conseil régional
- ✓ Centre Communal d'action sociale (C.C.A.S.)
- ✓ Centre local d'information et de coordination (C.L.I.C.)
- ✓ Maison des Personnes Handicapées et Maison de l'Autonomie* (M.D.P.H. ou M.D.A.)
- ✓ Centre médico-psychologique (C.M.P.)
- ✓ Travailleurs sociaux
- ✓ Associations
- ✓ Collègues de travail - Famille - Amis



Organismes et dispositifs d'aide au proche concerné par la perte d'autonomie



- ✓ Allocation Personnalisée d'Autonomie (A.P.A. concerne les plus de 60 ans)
- ✓ Maison des aidants
- ✓ Assistance d'un professionnel pour prendre le relais et donner un peu de répit aux aidants (agevillage.com)
- ✓ Le congé de proche aidant (3 mois renouvelable jusqu'à un an dans toute la carrière, possibilité de fractionner, mais pas en deçà d'une journée)
- ✓ Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé* (R.Q.T.H.) délivrée par les M.D.P.H. ou M.D.A. (Maison des Personnes Handicapées et Maison de l'Autonomie)

**Pour chacun,
pour tous,
pour la vie**

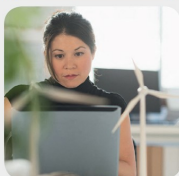
**GRUPE
vyv**
Entrepreneur du mieux-vivre

www.groupe-vyv.fr

Cherifi | MAGEPI | MHC | MNT | vmy | vyv |

Logo de l'Association Française des Associations de Proches Aidants (AFAA) et du Groupe VYV. Le Groupe VYV est un acteur majeur de l'économie sociale et solidaire en France. Il est composé de plusieurs entreprises et associations qui œuvrent pour améliorer la qualité de vie des personnes âgées et des personnes handicapées. Le Groupe VYV est également un partenaire de nombreux acteurs de la santé et du bien-être.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES


Répertoire des personnes ou services ressources au sein du syndicat




Syndicat :



- ✓ Organisations syndicales de la fédération agroalimentaire (dont le service juridique)
- ✓ Les comités sociaux économiques et les représentants syndicaux des organisations syndicales de l'agroalimentaire
- ✓ Commission santé, sécurité et conditions de travail (C.S.S.C.T., parfois avec appartenance syndicale)
- ✓ Référent handicap entreprise, il a un rôle fondamental et obligatoire dans une entreprise de plus de 250 salariés. Ce référent a pour mission, selon l'article L5213-6-1 du Code du travail, "d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite."
- ✓ Représentant comité santé
- ✓ Référent régional handicap CFE-CGC



Pour aller plus loin dans vos recherches d'instances et/ou de personnes ressources, nous vous invitons à consulter **la bibliothèque des référents**, vous y trouverez, par exemple, le guide aidant familiaux réalisé par la CFE-CGC (rendez-vous à la fin du guide)



Il est indispensable de noter que **la négociation d'accords en interne est une clé essentielle pour obtenir des protections salariales, au-delà du minimum légal, prévu par la loi.**



Cas spécifique de l'absence pour épuisement professionnel :

Quels enjeux, quels moyens disponibles ?

3 Niveaux de prévention pour prévenir les RPS



- **Prévention primaire** (Agir sur l'organisation du travail en amont)
- Renseigner et actualiser le D.U.E.R.* : outil obligatoire dont l'employeur a la responsabilité, dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, il permet d'appréhender les risques et les dangers.
- AGIR en prévention, pour diminuer la gravité des accidents ou maladie voire les éviter.
- **Prévention secondaire** (Agir sur l'individu pour développer ses ressources- gestion du stress, formations, coaching...)
- **Prévention tertiaire** (il s'agit davantage dans ce cas de "réparer" le salarié fragilisé, axé sur la personne et sa souffrance.
↳ Traduit un manque de prise en compte de prévention primaire)



Les symptômes



- Manifestation émotionnelle (épuiement, fatigue, tension)
- Manifestation cognitive (perte de concentration, d'efficacité, d'organisation)
- Manifestation comportementale (perte de sens, de plaisir, isolement, cynisme)
- Manifestation physique (maux de dos, de ventre, perte ou excès d'appétit, sommeil perturbé)
- Manifestation motivationnelle (je suis submergé, je me sens incapable dans mon travail, je me sens perdu)

Les causes

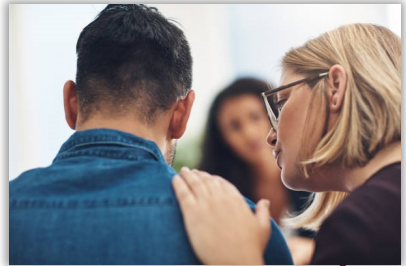
- ✓ Organisation du travail déficiente
- ✓ Manque d'autonomie
- ✓ Conflit de valeurs (dissension cognitive)
- ✓ Manque d'écoute
- ✓ Qualité empêchée
- ✓ Manque de reconnaissance
- ✓ Mauvais rapports versus collègues ou hiérarchie
- ✓ Le perfectionnisme

La prévention

- Prévention primaire :
agir en amont sur l'organisation du travail
- Inscription des risques psycho-sociaux* dans le Document Unique d'Évaluation des Risques* (D.U.E.R.)
- Surveiller la charge de travail et la charge mentale
- Donner du sens au travail (marge de manœuvre, prise en compte de l'avis des collaborateurs)
- Donner les moyens de rendre un travail de qualité (satisfaction du travail bien fait)
- Créer du lien (écoute, échange...)
- Promouvoir la reconnaissance



La prise en charge (prévention tertiaire)



Aider le salarié à se reconstruire et reprendre confiance

Préparer le retour à l'emploi
avec l'accompagnement nécessaire et en toute sécurité

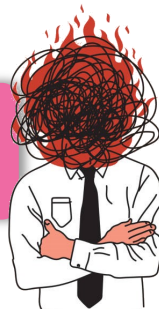
Aménagement des horaires, du poste,
temps partiel thérapeutique, organisation du travail...

Sensibilisation des acteurs (Encadrement, collègues...)

Soutien et proximité avec le salarié concerné

Action de suivi en C.S.S.C.T. ou en "Comité santé"

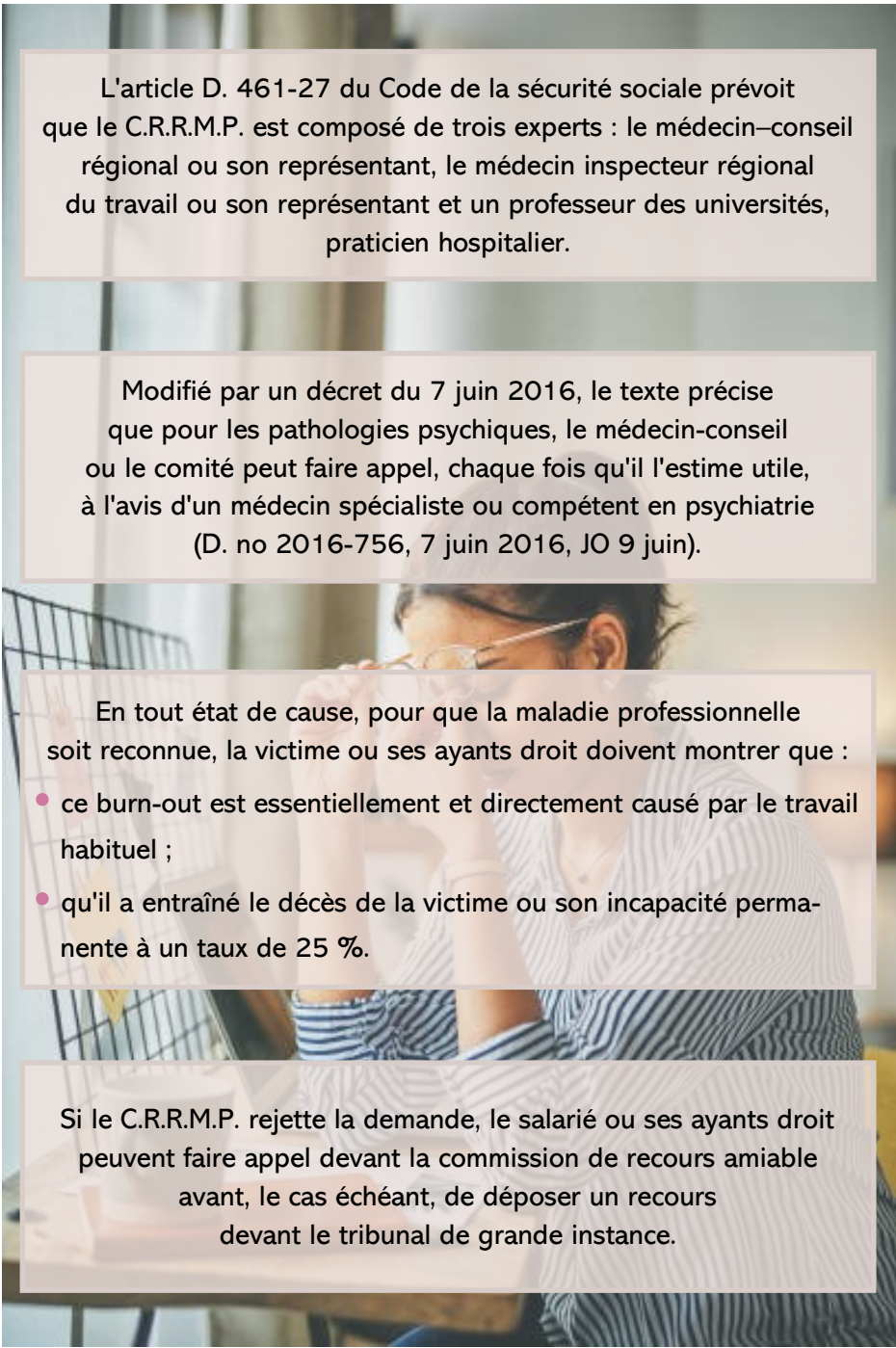
La prise en charge du burn-out dans le cadre des maladies professionnelles ?



Aucune maladie psychique, pas plus le burn-out qu'un autre syndrome ou maladie, ne dispose d'un tableau de maladie professionnelle permettant de présumer du lien entre la pathologie constatée et le travail. Cependant, le système dit « complémentaire » du quatrième alinéa de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale permet une reconnaissance, au cas par cas.

À réception d'un dossier de demande de reconnaissance de maladie professionnelle, la caisse primaire d'assurance maladie dispose de trois mois pour se prononcer sur le caractère professionnel de la maladie. À cette fin, elle envoie un questionnaire et fait réaliser une enquête par un enquêteur assermenté par le tribunal de grande instance. Le dossier est alors soumis à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles* (C.R.R.M.P.), chargé de se prononcer.





L'article D. 461-27 du Code de la sécurité sociale prévoit que le C.R.R.M.P. est composé de trois experts : le médecin-conseil régional ou son représentant, le médecin inspecteur régional du travail ou son représentant et un professeur des universités, praticien hospitalier.

Modifié par un décret du 7 juin 2016, le texte précise que pour les pathologies psychiques, le médecin-conseil ou le comité peut faire appel, chaque fois qu'il l'estime utile, à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie (D. no 2016-756, 7 juin 2016, JO 9 juin).

En tout état de cause, pour que la maladie professionnelle soit reconnue, la victime ou ses ayants droit doivent montrer que :

- ce burn-out est essentiellement et directement causé par le travail habituel ;
- qu'il a entraîné le décès de la victime ou son incapacité permanente à un taux de 25 %.

Si le C.R.R.M.P. rejette la demande, le salarié ou ses ayants droit peuvent faire appel devant la commission de recours amiable avant, le cas échéant, de déposer un recours devant le tribunal de grande instance.

uniprévoyance 

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoiance.fr

www.uniprevoiance.fr



Bibliothèque des référents - fiche rencontre -

Bibliothèque des référents & sources

Cliquez sur le thème qui vous intéresse



Film

*Morceau de vie
de Camille, reclassement
et reconversion
professionnels, après
une ALD*

Communiqué de
presse
Baromètre 2020
de l'absentéisme
pour maladie

Accident du travail -
synthèse
de la procédure

Baromètre Cancer
et Travail

Charte des entreprises
partenaires

Guide d'aide
à la prévention
« *Syndrome
de l'épuisement
professionnel* »

Evaluer les facteurs
de risques
psychosociaux
(Document unique
d'évaluation
des risques)

Fiche mémo sur
l'épuisement
professionnel

Guide
des aidants
familiaux

Risques
psychosociaux
en 9 conseils

Fiche
sur la transition
professionnelle

Loi du 2 août 2021
- éléments
de contexte
Synthèse sur la
désinsertion
professionnelle

Flash juridique –
désinsertion
professionnelle

Etat de santé
de séniors sur
le marché du travail

Liens utiles & sources :

Cliquez sur
les logos



Fédération agroalimentaire C.F.E. C.G.C

www.cfecgcagro.org



Confédération Française de l'Encadrement

www.cfecgc.org



Textes de loi, décrets d'application

www.legifrance.gouv.fr



Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

www.anact.fr



Institut National de Recherche et de Sécurité

www.inrs.fr



Haute Autorité de Santé

www.has-sante.fr



Site Officiel de l'Administration Française

www.service-public.fr



Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion

www.travail-emploi.gouv.fr



Fondation ARC (lutte contre le cancer)

www.fondation-arc.org/



Ligue contre le cancer

www.ligue-cancer.net



Textes Proche Aidant

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15356?xtor=EPR-141>

L'entretien entre la personne concernée et le délégué syndical

A retrouver en page 75

Il n'y a pas de chronologie à ces questions, le questionnement ne peut être intrusif, **l'enjeu est d'échanger et de laisser la confiance s'instaurer** ; ces propositions sont des supports. Les questions ouvertes (en bleu) sont essentielles pour laisser la personne concernée, cheminer.





Date de l'entretien :

Quand et dans quelle mesure puis-je vous contacter ?

Nom du collaborateur	
Poste	
Age	
Ancienneté	
Comment vous sentez-vous ? (Dont l'état de santé, si le salarié souhaite l'évoquer)	
Comment puis-je vous aider ?	
Motif de l'absence	
Durée de l'absence	
Comment vous projetez-vous dans l'entreprise ?	
Attentes du salarié vis-à-vis du D.S. / section syndicale	
Attentes du salarié vis-à-vis de l'entreprise	
Attentes vie sociale	
Avez-vous des soutiens autour de vous ?	
Démarches déjà effectuées	



Accident de travail : selon le Code de la sécurité sociale, la définition d'un accident du travail est la suivante : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Accords d'entreprise : un accord d'entreprise est un texte négocié et signé entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés.



Accords nationaux interprofessionnels : un accord national interprofessionnel, dit ANI, est un accord portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés au sein des entreprises, dont l'objectif est de couvrir l'ensemble du territoire français dans plusieurs secteurs d'activités.

Affection Longue Durée (A.L.D.) concerne une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessite un traitement prolongé et particulièrement coûteux. Il en existe plusieurs types, les A.L.D. exonérantes et non exonérantes qui ne donnent pas les mêmes droits. Cela permet de définir le taux de remboursement par l'Assurance Maladie.

Aidant ou proche aidant : le terme d'aidant définit toute personne qui apporte un soutien à une personne dépendante dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante ou qui a besoin d'une surveillance quotidienne et régulière : personne handicapée, personne âgée, personne malade...



Attestation de suivi : l'attestation de suivi individuel de l'état de santé (art L. 4624-1 du code du travail) est une fiche récapitulative renseignée par le médecin du travail, lors d'une visite du salarié. Il y indique le type de visite et la date de la prochaine visite.

Avis d'aptitude : suite à un arrêt de travail, le médecin du travail établit un diagnostic de la situation du travailleur en prenant en considération les risques auxquels il est exposé, son état de santé, les caractéristiques et l'adaptation de son poste de travail à son état de santé. Ainsi, s'exerce pour le médecin du travail, la compétence à déclarer une aptitude ou une inaptitude. L'aptitude peut s'accompagner d'aménagements nécessaires à la reprise du travail.

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) est un organisme rattaché à la Sécurité Sociale, exerçant dans le cadre d'une circonscription territoriale une mission de service publique définie par l'Etat.

Code du travail : ce recueil comporte les textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail.



Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (C.R.R.M.P.) : ce comité régional montre le lien de causalité entre une pathologie et une activité professionnelle.

Compte personnel de formation : en France, le compte personnel de formation (C.P.F.) est un dispositif de financement public de formation continue.



Convention collective : elle contient les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné. Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs.

Document Unique d'Évaluation des Risques (D.U.E.R.) : c'est l'outil qui permet à l'employeur de définir et de mettre en place son plan d'actions visant à réduire les risques professionnels.

Emploi similaire : selon l'article L. 1226-8 du code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L.1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Indemnités journalières (I.J.) sont des compensations versées par la Sécurité sociale pour compenser la perte de salaire des assurés se trouvent en arrêt de travail suite à un accident, une maladie non-professionnelle, un accident du travail (AT), une maladie professionnelle (MP) ou un congé maternité.

Juge du droit : est un magistrat ou une juridiction qui ne dit et ne juge que le droit objectif et non les faits. Il a pour mission de vérifier que la règle de droit a été correctement appliquée par les juges de fond.



Juge du fond : est un magistrat ou un tribunal qui dit et juge les faits, ainsi que le droit. En France, les juges du fond sont représentés par les juges du premier et du second degré de juridiction.

Maison Départementale des Personnes Handicapées ou Maison de l'Autonomie : est, en France, un groupement d'intérêt public présent dans chaque département qui fonctionne comme un guichet unique chargé de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches.

Maladie professionnelle : une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait de votre travail.

Médecin conseil : il intervient auprès de différents publics de l'Assurance Maladie. Auprès des assurés, il s'assure de la conformité, de la qualité et de la sécurité des soins présentés au remboursement, en coordination avec les prescripteurs de soins et dans le cadre d'échanges individuels avec les assurés.

Médecin du travail : il est spécialisé dans la prévention et le diagnostic en entreprise. Il reçoit les salariés lors de visites et contrôle leur état de santé physique et psychologique.

Médecin traitant : il est le médecin référent d'un assuré social, en charge de son suivi médical. Il est le premier professionnel de santé vers lequel se tourne un patient en cas de doute sur sa santé. Au contraire du médecin conseil et du médecin du travail, il prescrit, si l'état de santé du patient le justifie, l'arrêt de travail, au besoin, le temps partiel pour motif thérapeutique.



Mesure discriminatoire : Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle, activités syndicales...). A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues, car la décision de l'employeur serait considérée comme un fait discriminatoire.



Obligation de reclassement : suite à un avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur a l'obligation, soit de reclasser son salarié, soit de le licencier si le reclassement s'avère impossible. Ce reclassement doit reposer sur des propositions honnêtes et loyales de l'employeur, ce dernier ayant l'obligation de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Poste adapté : on parle aussi d'aménagement du poste de travail, qui permet de faciliter la réadaptation au poste et d'adapter le travail aux capacités du salarié. Cette disposition trouve toute sa place, lors de la reprise, après un long arrêt maladie. Les aménagements nécessaires sont notifiés par la médecine du travail.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) permet l'accès à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Les salariés sont concernés si leurs possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Reconnaissance de Travailleur Aidant : consignée dans l'accord d'entreprise Danone France, il s'agit d'un statut spécifique reconnu dans cette entreprise.



Risques psychosociaux : ils sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Rupture du contrat de travail : c'est-à-dire sa fin avant la date prévue, peut prendre différentes formes : démission, rupture conventionnelle, licenciement...

Santé psychique : elle est considérée par l'Organisation mondiale de la santé (O.M.S.) comme essentielle à la santé en général. Elle est définie comme « un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter des tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté.

Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (S.P.S.I.I.) Les missions des services de prévention et de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.



Suspension du contrat de travail : elle se matérialise comme la situation, dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail (le paiement du salaire par l'employeur et l'exécution d'un travail par le salarié) cessent de manière temporaire, sans pour autant engendrer la rupture du contrat de travail.

Temps Partiel pour motif Thérapeutique (T.P.T.) : il permet d'aménager un retour progressif du salarié au sein de l'entreprise, après une maladie ou un accident. Il permet une réadaptation au travail en vue d'une reprise complète de celui-ci.

Transitions Pro : ces associations désignent les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (C.P.I.R.) qui ont remplacé en 2018, les fonds paritaires interprofessionnels de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF).

Visite de pre reprise : il s'agit d'un examen médical effectué par le médecin du travail pendant l'arrêt de travail du salarié. Elle vise à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation. Elle est initiée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin-conseil. Elle ne se substitue pas à la visite de reprise.

Visite de reprise : c'est une visite d'ordre médical qui est réalisée à l'égard d'un salarié dans la mesure où celui-ci a été absent de son poste de travail pour l'un des motifs suivants (Article R. 4624-31 du Code du travail) : un congé maternité ; une absence justifiée par une maladie professionnelle ; une absence d'une durée d'au moins 30 jours. L'employeur a l'obligation d'organiser cette visite, en coordination avec la médecine du travail.



Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE • ÉPARGNE

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-E230_20/06-AP-AS

*Mes définitions supplémentaires
& mes notes personnelles*



A series of 20 horizontal dotted lines for writing.

“

*Ne pas supposer pour la personne
concernée par la longue absence,
c'est déjà ça,*

*Dialoguer et informer à 360°,
c'est déjà ça,*

*Responsabiliser les uns, les autres,
par la prévention,
c'est déjà ça,*

*Tout ça, c'est déjà beaucoup pour
éviter des situations d'isolement et
de désinsertion professionnelle.*

”



**Un sherpa
qui passait par là**



Fédération Agroalimentaire CFE-CGC AGRO

70-71 rue du Rocher 75008 PARIS

« Unis dans l'action »

