



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

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSION-
NELLE

Le rendez-vous de liaison, pour quoi faire ?

Permettre

un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail pour anticiper les suites.

Informer

des mesures d'accompagnement mobilisables : visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.

Préparer

le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.

Qui est concerné par le rendez-vous de liaison ?

Tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison.

Facultatif, le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié et toujours avec son accord.

Le rendez-vous de liaison, comment ça se passe ?

Un rendez-vous sans caractère médical

Ce dispositif issu de la loi Santé-Travail n'est pas un rendez-vous médical, mais **une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié** en arrêt de travail. Suivant la situation et les éventuels besoins identifiés, le Service de Prévention et de Santé au Travail peut y être associé sous différentes formes.

Qui organise le rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison est organisé **à l'initiative de l'employeur ou du salarié**. L'employeur doit informer le salarié de son droit de solliciter l'organisation de

ce rendez-vous. Le salarié peut refuser de se rendre à ce rendez-vous. Le salarié peut également 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.

Un rendez-vous d'information pour le salarié

Le rendez-vous de liaison permet d'informer le salarié sur les possibilités de bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, telles que l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle.
- d'une visite de pré-reprise, à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié.





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

En savoir +

Comment apprécier le délai de 30 jours ?

Ce dispositif s'applique aux arrêts de travail **en cours au (à partir du ?)** 31 mars 2022. Il concerne tous les arrêts d'au moins 30 jours.

Selon le Ministère du travail, la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue. Cette interprétation ne relève cependant d'aucun texte et peut être source de difficulté dans sa mise en œuvre.

Les employeurs devant alors additionner pour chaque salarié les jours d'arrêt de travail cumulés pour déterminer la date à laquelle il pourrait bénéficier d'un rendez-vous de liaison.

A quelle obligation d'information l'employeur est-il soumis ?

En application de l'article L. 1226-1-3 du Code du travail, l'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous de liaison.

Selon le Ministère du travail, dès lors que la durée de 30 jours d'arrêt est dépassée, l'employeur porte à la connaissance du salarié par tout moyen une information concernant l'existence de ce rendez-vous, son objet et le fait qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation.

Afin de se prémunir d'une preuve, cette information peut être matérialisée par une lettre avec accusé de réception.

Le texte ne prévoit à ce jour aucune sanction en cas de non-respect de cette obligation. La jurisprudence sera vraisemblablement amenée à retenir l'existence d'un préjudice selon les situations, notamment dans les cas d'inaptitude.

Qui peut prendre l'initiative du rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Lorsque celui-ci est organisé par l'employeur, le salarié a la faculté de ne pas y donner suite. En revanche, lorsque le salarié sollicite un rendez-vous de liaison, l'employeur est tenu de l'accepter.

La proposition de ce rendez-vous par l'employeur permettra, dans le cadre d'un contentieux, d'attester de sa bonne foi pour maintenir le salarié dans ses effectifs.

Dans quel délai le rendez-vous de liaison doit-il être organisé ?

Le rendez-vous de liaison peut avoir lieu à tout moment.

Selon le Ministère du travail, lorsque le salarié sollicite l'organisation du rendez-vous de liaison ou qu'il accepte la proposition de l'employeur, ce dernier doit lui proposer une date dans les 15 jours suivant sa réponse. Néanmoins, ce

délai n'étant pas imposé par les textes, il n'a qu'une valeur indicative. En pratique, tant que la visite médicale de reprise avec le médecin du travail n'a pas eu lieu, cet entretien peut présenter un intérêt.

Qui peut assister au rendez-vous de liaison ?

Le Code du travail impose d'associer le service de prévention et de santé au travail au rendez-vous de liaison.

Le Ministère du travail précise que cette association peut se faire par la préparation de documents informatifs (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi et en assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Le Ministère indique également que l'employeur doit informer le SPST de l'organisation prévue du rendez-vous au moins 8 jours en avance. Ce délai n'étant pas imposé par les textes, il s'agit, ici encore, d'un délai indicatif.

Par ailleurs, le salarié peut demander à se faire assister par le référent handicap. Pour rappel, la désignation de ce référent est obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés (Article L. 5213-6-1 du Code du travail). A l'inverse, l'employeur ne peut imposer sa présence.

Comment doit se dérouler le rendez-vous de liaison ?

Le Code du travail ne prévoit pas les modalités d'organisation. D'après le Ministère du travail, le rendez-vous peut être organisé en présentiel ou distanciel. L'avantage d'une tenue de l'entretien en distanciel étant d'éviter de faire se déplacer le salarié en arrêt de travail. Ce procédé nécessite cependant l'accord des deux parties et le dispositif utilisé doit garantir l'identification des parties.

Par ailleurs, il est essentiel que l'objet du rendez-vous de liaison soit respecté et qu'aucune considération d'ordre professionnel ni médical ne soit abordée.

De même, le représentant de l'employeur qui organise le rendez-vous doit être capable de présenter précisément les actions de prévention envisageables (convention de rééducation professionnelle, essai encadré, visite de préreprise, aménagement du poste ou temps de travail, projet de transition professionnelle, etc).

Enfin, il est recommandé d'établir un compte-rendu de ce rendez-vous et de le faire signer par les deux parties afin d'être capable de prouver sa tenue.