

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

## Réintégrer un salarié après une longue maladie, la marche à suivre



**Quand un salarié s'est absenté longtemps pour maladie ou accident, le retour à l'entreprise est parfois délicat. Au-delà de trente jours d'absence, l'employeur est tenu de respecter certaines règles pour le réintégrer.**

Face au retour d'un salarié après une longue [maladie](#), un principe de bon sens peut être utile : « en amont, il vaut mieux ne pas perdre le contact.

« Entretenir les liens avec la personne arrêtée rendra son retour plus facile », rappelle Karine Delannoy, Secrétaire général du Cabinet CTN France, membre du groupement France Défi. Le retour au travail proprement dit est encadré par le Code du Travail explique Alexandra Despres, responsable du département Social du cabinet Michel Creuzot également membre de France Défi.

La première des obligations de l'employeur est d'organiser un rendez-vous du salarié avec le médecin du travail pour une visite médicale de reprise. Celle-ci doit avoir lieu dans les huit jours suivant le retour du salarié. Cependant, avertit cette dernière il est préférable d'organiser cette visite le jour même de la reprise.

« En effet, elle note que si le salarié reprend son travail sur un poste à risque et qu'il lui arrive quelque chose, la responsabilité pénale de l'employeur sera engagée. » Dans les faits, l'employeur n'a pas toujours une visibilité parfaite sur le retour de son salarié. Par ailleurs il peut être ardu d'obtenir un rendez-vous médical dans les temps. « Dans ce cas, conseille Alexandra Despres, il vaut mieux mettre le salarié en congé ou même lui demander de rester chez lui, en maintenant son salaire. »

### Réintégrer un salarié : le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est en effet le seul à pouvoir autoriser la reprise du salarié. S'il constate une [inaptitude](#) lors d'une première visite, confirmée quinze jours plus tard, il doit faire des préconisations de reclassement à l'employeur.

L'entreprise suspend alors le versement du salaire – remplacé par une indemnité temporaire d'inaptitude de la Sécurité sociale -, et l'employeur a un mois pour trouver un poste plus adapté. S'il n'y parvient pas, il doit licencier son salarié.

Au-delà d'un mois, il est tenu de lui verser à nouveau un salaire. En revanche, quand le salarié est déclaré apte, il doit récupérer son emploi ou un emploi similaire et à salaire équivalent, selon l'[article L1226-8 du Code du travail](#).

### Réintégrer en douceur

Bien souvent, le médecin déclare la personne apte « avec des réserves », vérifie la compatibilité du poste de travail et demande des aménagements concrets, remarque Karine Delannoy, secrétaire général de CTN France.

Ainsi il peut s'agir de changer l'ergonomie d'un poste pour une personne travaillant sur ordinateur et susceptible de souffrir de fatigue visuelle, par exemple. Cette personne devra alors bénéficier d'un ordinateur fixe et non portable, avec un clavier plus grand ou un écran plus large par exemple.

Outre cela, le médecin peut prescrire aussi une reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique. « On constate de plus en plus de mi-temps thérapeutiques », affirme ainsi Karine Delannoy.

Le salarié s'accorde avec son employeur sur une durée de temps de travail et son salaire est ajusté à ses horaires. Sous conditions, il touchera des indemnités journalières de la Sécurité sociale en complément.

« Cette solution permet de réintégrer le salarié en douceur » estime Karine Delannoy. La secrétaire générale de CTN France conseille en outre de recevoir le salarié en entretien peu de temps après son retour afin d'envisager avec lui ses besoins en formation.

Par Anne-Claire Ordas, Accroche-press' pour France Défi  
lundi 27 mars 2017 13h05

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr