

Comment s'organise une reprise à "temps Partiel thérapeutique" ?

Le temps partiel thérapeutique est une organisation transitoire des temps travaillés et non travaillés. Il permet une reprise progressive de l'activité professionnelle, le salarié bénéficiant encore d'une prise en charge par les organismes d'assurance sociale.

La mise en œuvre de ce temps partiel sollicite à la fois :

- le salarié, il est l'acteur principal de son retour au travail ;
- le médecin traitant, prescripteur de la demande, il indique la durée globale de la prescription et son amplitude. Si le mi-temps est la proposition la plus souvent retenue, d'autres alternatives sont possibles. L'option est en général choisie après concertation avec le médecin du travail, en particulier dans le cadre de la visite de pré-reprise ;
- le médecin conseil, c'est à lui de donner ou non son accord. Une réponse positive ouvre le droit aux indemnités journalières au prorata du temps non travaillé ;
- l'employeur accepte ou refuse la proposition, selon la faisabilité de la demande et des impératifs de l'entreprise ;
- le médecin du travail, il formule son avis d'aptitude au moment effectif de la reprise d'activité à temps partiel du salarié. Il s'assure de la pertinence de la démarche et des modalités particulières d'exécution du travail.

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, une période de concertation est nécessaire avant la reprise du travail.

De l'arrêt à la reprise effective du travail

Le médecin du travail est-il informé des arrêts de travail ?

Il n'y a pas de lien institutionnel entre les services de santé au travail et les organismes d'assurance maladie. C'est pourquoi la transmission d'informations dépend uniquement d'initiatives personnelles provenant soit des centres de Sécurité Sociale, soit du salarié, soit de l'employeur.

Les informations émises par les organismes de Sécurité Sociale

En cas d'accident du travail entraînant des séquelles fonctionnelles, le médecin conseil a la possibilité d'informer le médecin du travail en utilisant le formulaire Cerfa prévue à cet effet. Dans le même esprit, plusieurs Caisses d'Assurance Maladie ont mis en place un protocole de signalement en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois. Cette pratique n'est cependant pas toujours systématique.

Les informations transmises par l'employeur

En dehors des cas de surveillance médicale renforcée (voir fiche n° 2), l'employeur n'est pas tenu de communiquer au médecin du travail les arrêts maladie. L'employeur a cependant pour obligation de solliciter un examen du salarié lors de sa reprise effective de travail, et ce après :

- un arrêt de maladie d'au moins 21 jours ;
- un arrêt d'au moins 8 jours, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- un congé maternité ;
- des absences répétées de courte durée pour des raisons de santé.

Dans ces cas précis, la visite médicale est à pratiquer dans un délai de 8 jours à compter de la reprise effective du travail.

Le médecin du travail peut-il examiner un salarié pendant son arrêt de travail ?

Une visite dite de "pré-reprise" est possible uniquement à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil. Elle ne peut être exigée ni par le médecin du travail, ni par l'employeur, puisqu'il ne s'agit en aucun cas de contrôler la légitimité de l'arrêt prescrit.

Ainsi que le précise l'article R. 4624-23 du code du travail, le but de cette visite est de favoriser le retour à l'activité du salarié dans les meilleures conditions possibles et d'envisager avec lui des solutions adaptées.

Comme elle ne remplace pas l'examen médical de reprise, cette visite ne donne pas lieu à la rédaction d'un avis d'aptitude opposable à l'employeur. Par contre, et avec l'accord du salarié, la fiche d'aptitude permet de mettre en mouvement un ensemble d'actions menées auprès de la direction de l'entreprise ou de mobiliser les réseaux de "maintien dans l'emploi" (voir fiche 6).

Exemple d'intervention

Melle C., âgée de 32 ans, célibataire, sans enfants, travaille à la cafétéria d'entreprise d'un grand établissement privé. Elle assure la propreté des locaux et une partie de la plonge. Son travail impose des déplacements importants, le port de charges lourdes, des gestes répétitifs (les bras souvent au-dessus de la tête), le tout avec des contraintes de temps liées aux horaires de la cafétéria. En revanche, elle n'assure pas le service aux usagers.

Dans les antécédents, il existe la notion de "crises" dans l'enfance, traitées sans qu'un diagnostic précis d'épilepsie ait été posé. Depuis des mois, elle se plaint de décharges électriques dans la tête et de douleurs des membres sans localisation nette, de douleurs des extrémités (doigts) et d'une fatigabilité musculaire générale. Elle a consulté divers médecins : généraliste, deux neurologues, deux rhumatologues, un ostéopathe et un psychiatre qui ont prolongé les arrêts de travail.

Ne se sentant pas capable de reprendre son poste, Melle C. sollicite le médecin du travail afin d'être déclarée inapte.

Dans le cadre de la visite de pré reprise, le médecin du travail explique à Melle C. :

- qu'il ne peut pas la déclarer inapte durant un arrêt de travail,
- qu'il convient de vérifier tout d'abord, si son état de santé est compatible avec les contraintes du poste.

Avec l'accord de Melle C., le médecin du travail l'adresse à un praticien hospitalier, en précisant toutes les contraintes du poste et en posant la question de savoir si ces contraintes peuvent aggraver la pathologie.

Le praticien hospitalier pose le diagnostic de "fibromyalgie" en concluant qu'un travail plus léger est souhaitable.

Un employeur peut-il demander une visite médicale pour un de ses salariés ?

Depuis le décret du 28 juillet 2004, l'employeur est en droit de solliciter le médecin du travail pour l'examen médical d'un salarié en activité, notamment lorsque l'aptitude médicale est remise en question ou après un changement d'affectation du salarié. Cette possibilité de visite à l'initiative de l'employeur ne concerne pas la visite de pré-reprise.

Quelle est l'incidence d'une mise en invalidité sur le contrat de travail ?

L'invalidité "sécurité sociale" est une pension allouée par les organismes d'assurance maladie aux salariés qui, selon l'avis du médecin conseil, ont leur capacité de travail réduite des 2/3. Il ne s'agit donc pas de l'aptitude ou de l'inaptitude au poste appréciée seule par le médecin du travail. L'état d'invalidité est notifié par les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM).

L'avis d'invalidité ne s'impose pas d'emblée à l'employeur. Le retentissement sur le lien contractuel avec le salarié dépend de la transmission ou non de justificatif d'absence.

Sans justificatif d'absence, l'employeur est en droit de solliciter auprès du service de santé au travail une visite de reprise, afin que le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié à reprendre une activité dans l'entreprise.

Au cours de la visite de reprise, le médecin du travail examine le salarié et recueille les informations communiquées par le médecin traitant et par le médecin conseil. Tout en tenant compte de leurs indications, le médecin du travail formule son avis en toute indépendance, le plus souvent en utilisant la procédure décrite à l'article R. 4624-31 du code du travail. L'objectif est de rechercher les possibilités de maintien en emploi à un poste compatible avec les capacités réduites du salarié.

Le plus souvent, le médecin du travail utilise la procédure décrite à l'article R. 4624-31 du code du travail (voir fiche n° 5).

Exemple d'intervention

Monsieur R. est depuis 15 ans agent de service dans une entreprise de propreté de 30 salariés. Il souffre depuis 3 ans de fortes douleurs articulaires chroniques qui ont entraîné une longue interruption en maladie. Depuis 3 mois il bénéficie d'une pension d'invalidité. Il a transmis le document à son employeur en lui disant "qu'il ne pouvait plus travailler". Son médecin traitant ne lui donne plus d'arrêt de travail du fait de la mise en invalidité qui se substitue au régime d'indemnités journalières.

L'employeur de Mr R. s'interroge : la remise du courrier émanant de la sécurité sociale est-elle suffisante ? Le salarié est-il démissionnaire ? Ou bien faut-il le licencier ? Il appelle l'Inspection du travail qui l'incite à contacter le médecin du travail. Ce dernier pourra ainsi évaluer les capacités fonctionnelles restantes du salarié. Le fait que M. R. soit reconnu en invalidité 2^e catégorie ne dispense pas l'employeur de recherches de solutions ou de reclassement compatible avec l'état de santé de M. R.