

**Tout connaître
sur votre prise en charge**



Arrêt longue durée et Retour à l'emploi



Rédigé par Nathalie Goldaraz

Janvier 2024

Mise à jour juin 2026

Ce livret n'est pas exhaustif. Il a pour objectif de vous aider pendant et après un arrêt longue durée.



Ce que vous trouverez dans ce livret

- **L'Arrêt de travail**
- **Les organismes qui peuvent vous accompagner lors de votre arrêt**
- **La Gestion des indemnités journalières et le maintien des revenus**
- **L'indemnisation par la MFPM**
- **L'impact sur les congés et autres impacts sur la rémunération, la retraite**
- **La préparation de votre retour au travail**
- **La reprise de son activité professionnelle**
- **Les ressentis à la reprise du travail**

Mémo

Le rôle de la CFE-CGC, de ses équipes sur le terrain

Si vous souhaitez joindre la CFE-CGC

Si vous souhaitez adhérer à la CFE-CGC

Sources documentaires

L'Arrêt de travail

Lorsque vous êtes malade, et quelle que soit votre maladie ou autres motifs de votre arrêt de travail, vous devez transmettre l'information à votre employeur mais vous n'avez pas obligation d'en préciser le motif.

Parler de sa maladie ou les autres motifs de son arrêt à son employeur, c'est effectivement se dévoiler mais cela peut permettre d'obtenir du soutien de la part de ses collègues, de son manager et du médecin du travail. Avec par exemple un aménagement de votre poste de travail, ou la répartition de votre poste sur les différentes personnes l'équipe en attendant votre retour...

C'est à vous de choisir.

**Les démarches
vis-à-vis de l'employeur**



L'Arrêt de travail

Les démarches vis-à-vis de la CPAM

A tout moment, votre médecin traitant ou un spécialiste (mais jamais un médecin du travail) peut vous prescrire un arrêt de travail.

L'avis d'arrêt de travail remis par votre médecin comporte 3 volets:

- Les volets 1 & 2 à envoyer à votre Caisse d'Assurance Maladie.
- Le volet 3 à transmettre à votre employeur (soit à l'assistante de votre service, soit à votre CRE)

Il est impératif de respecter un délai de 48H maximum pour envoyer l'arrêt de travail à votre Caisse d'Assurance Maladie (CPAM), et à votre employeur sous peine de sanction sur vos indemnités journalières.

Votre médecin traitant peut directement télétransmettre les deux premiers volets à votre CPAM. Vous devez envoyer sous 48h le troisième volet (qui ne comporte pas de données médicales) à votre employeur pour pouvoir le prévenir et justifier de votre absence dans les plus brefs délais.

 **Les délais d'envoi divergent en fonction de la nature de la maladie ou de l'incident.**

En cas d'arrêt maladie

Le salarié doit avertir son employeur dans les 48 heures qui suivent l'avis d'arrêt de travail en lui transmettant le volet 3. Les volets 1 et 2 doivent être transmis à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) par le médecin traitant.

En cas d'accident du travail

Le salarié doit informer son employeur dans les 24 heures. Ce dernier doit alors effectuer une déclaration auprès de la CPAM dans les 48 heures et fournir au salarié une feuille d'accident de travail.

En cas de maladie professionnelle

La déclaration de maladie professionnelle auprès de la CPAM doit être faite dans les 15 jours qui suivent la cessation de l'activité professionnelle du salarié.



L'Arrêt de travail



EN CAS D'HOSPITALISATION

- Un bulletin d'hospitalisation vous sera remis.
- Vous avez 48 Heures pour adresser 2 exemplaires à votre Caisse d'Assurance Maladie (CPAM), et un à votre employeur.



PROLONGATION D'UN ARRÊT DE TRAVAIL

- Réalisée soit par le médecin initial, un remplaçant, un spécialiste ou le médecin lors d'une hospitalisation.
- Démarches identiques à l'arrêt de travail initial.
- Prévenir l'Entreprise dans un délai de 48 heures suivant la prolongation.



RÈGLES ET OBLIGATIONS À RESPECTER

- Pendant votre arrêt de travail, votre médecin indiquera si vous êtes autorisés ou non à respecter des heures de sortie.
- Des contrôles de la Caisse d'Assurance Maladie peuvent avoir lieu.
- Vous n'êtes pas autorisés à exercer une autre activité professionnelle



ALERTES

En cas de non-respect des délais pour l'envoi de votre arrêt de travail, vous risquez d'être pénalisé par l'entreprise et par la Sécurité sociale :

- Une absence injustifiée peut être une cause réelle de licenciement par l'employeur.
- En cas de déclaration hors délais, la CPAM pourra appliquer une retenue financière (50 % des indemnités) si un nouveau retard de déclaration est constaté dans les deux ans. *

Arrêt de travail et Heures de sortie autorisées :

Si vous ne respectez pas vos obligations, vous perdrez vos indemnités journalières, voire vous vous exposerez à des sanctions financières si vous exercez une autre activité professionnelle sans l'accord de votre médecin.



Attention, cela ne concerne pas les salariés pouvant justifier d'une hospitalisation ou de l'impossibilité de transmettre les documents aux services concernés.

Les organismes qui peuvent vous accompagner lors de votre arrêt

	Les Lieux	Les sites web	Les documents
Médecine du travail	Sur votre Site		
CAR (avec LYO), CTX , COM, CML, GRV, LAD (avec THI), UFR, CPY, UMO, TRO	Les sites avec médecin Michelin		
VAN, UJO, CHO, URG, LVL, UGO, CSM	Les sites avec infirmière Michelin et médecin externe		
Mutuelle Nationale du Personnel des Etablissements Michelin (MNPÉM)	2 rue de Bien Assis CS 50405 63005 CLERMONT FERRAND CEDEX 1 Tél : 04 63 04 04 04	Email adhérent : contact@mnpem.fr Espace adhérent : Depuis la messagerie de votre espace adhérent	
Malakoff Humanis ; Prévoyance, aides et accompagnement		Malakoff Assistance Domicile : 0 979 99 03 03 • identifiez-vous en annonçant le n° de contrat 753735 . Conseillers en prestation : 0805 500 058	Guide Salarié Prévoyance Memo Services : https://michelingroup.sharepoint.com/sites/Intranet-France-Personnel/Memo_Services.pdf
Sophem : Société des Œuvres d'Hygiène du Personnel Michelin	<u>Seulement pour les sites de Clermont-Fd</u> Tél : 04.73.32.27.12 Les autres sites bénéficient d'une prestation Service Social externe.	https://www.sohpem.fr/assistantes-sociales/	Tableau Garanties N'hésitez pas à vous faire aider de nos Assistantes Sociales. (Clermont-FD) Ou Du Service social externe



La gestion des indemnités journalières et le maintien des revenus



Des indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) peuvent être versées suivant les conditions définies par l'Assurance Maladie.

Vous percevez ces IJSS pour leur montant net. Au préalable, la CPAM aura calculé un montant brut et en aura déduit des contributions sociales (CSG/CRDS) qui restent à votre charge.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont en principe versées par la CPAM directement à l'assuré. Toutefois, lorsque l'employeur maintient au salarié tout ou partie de son salaire, il peut percevoir lui-même les IJSS : on parle alors de « subrogation ». L'employeur verse les indemnités au salarié et les perçoit de la CPAM à la place de l'intéressé. La subrogation évite les écarts de délai de paiement entre les indemnités journalières et le complément de salaire, qui pourraient mettre en difficulté le salarié.

Michelin a mis en place la subrogation depuis juin 2026.

La Caisse d'Assurance Maladie juge de la durée de l'arrêt de travail qui ne pourra pas excéder 3 ans selon certaines conditions.

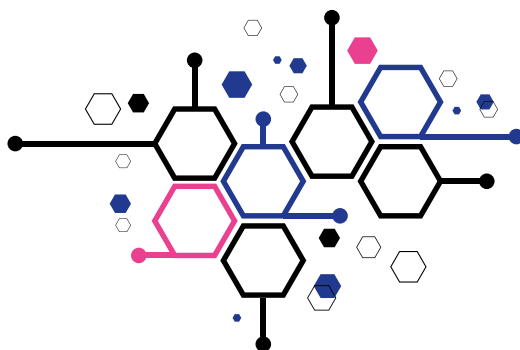
A partir du 180e jour d'arrêt, le complément maladie de la Prévoyance est pris en charge par l'organisme Malakoff.

Un courrier du service prévoyance vous parviendra en vous indiquant la marche à suivre.



La gestion des indemnités journalières et le maintien des revenus

Certaines maladies doivent être déclarées en (ALD) Maladies de longues durées (AVC, Cancer, diabète, etc...) par le médecin traitant cela vous permettra de ne pas être imposé sur le revenu des IJ (indemnités journalières) perçues. Il est important de le vérifier sur votre compte Ameli sur onglet « Mentions complémentaires » Affectation de Longue durée ALD



La reconnaissance en affection de longue durée (ALD) de votre maladie permet un remboursement à 100% (dans la limite du plafond de remboursement) de vos soins et traitements en lien avec votre maladie. Certains frais restent néanmoins à votre charge. Les soins qui ne sont pas liés à l'ALD sont remboursés normalement.

Concernant les arrêts maladie en rapport avec une ALD, si vous avez une interruption de travail ou des soins continus supérieurs à 6 mois, l'indemnité journalière pourra être donnée pendant une période de 3 ans, calculée de date à date pour chaque affection.



La gestion des indemnités journalières et le maintien des revenus

·Si vous deviez épuiser vos droits aux indemnités journalières, vous pourriez ensuite prétendre à une pension d'invalidité (sous réserve de répondre aux conditions d'attribution)



La mise en invalidité est une décision prise par le médecin conseil (CPAM) à la suite d'une maladie, d'un accident non professionnel ou après une usure prématurée de l'organisme.

Il existe 3 catégories d'invalidité:

- Invalide capable d'exercer une activité rémunérée.
- Invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque
- Invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, et, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

L'invalidité n'empêche pas tout ou partie de l'activité professionnelles si les conditions de travail le permettent. C'est au médecin du travail de la constater selon la procédure prévue.

Le classement dans une catégorie n'est pas définitif.



La gestion des indemnités journalières et le maintien des revenus



Vous pouvez percevoir une pension d'invalidité en remplissant les conditions suivantes :



Vous n'avez pas atteint l'âge légal de la retraite (64 ans).



Votre capacité de travail ou de revenus est réduite d'au moins 2/3.



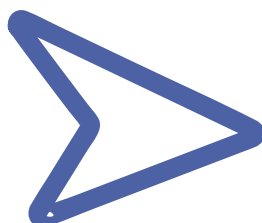
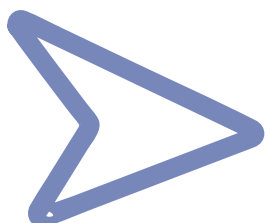
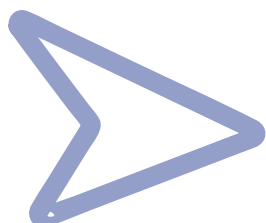
Vous êtes affiliés depuis au moins 12 mois au moment de l'arrêt de votre travail à la suite de votre invalidité ou au moment de la constatation de votre invalidité par le médecin conseil de votre caisse d'assurance maladie.



Vous justifiez, au cours des 12 mois civils qui précèdent votre arrêt de travail pour invalidité ou constatation médicale de l'invalidité, soit avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié, soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le Smic horaire.

Votre pension d'invalidité peut-être révisée, suspendue ou supprimée à tout moment, notamment dans les cas suivants

L'invalidité ouvre droit à un avantage fiscal. Il peut y avoir une exonération d'impôt sur le revenu sur la pension d'invalidité de catégorie 1 sous conditions de plafond de ressources.



L'indemnisation par la MFPM

Personnel non cadre



Ancienneté de 0 à 1 mois

181 jours

Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale) jusqu'au 3eme anniversaire p/r date début maladie
(sous condition d'indemnisation par la SS)
* salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie

Indemnités SS J 50% selon réglementation

Ancienneté de 1 mois à 12 mois

181 jours

Indemnisation 80% (incluant 75 % de Prévoyance) du dernier salaire brut plafonné (plafond Sécurité Sociale)
pendant 18 mois (548j) à/c 1er jour de maladie

Indemnisation 80% du dernier salaire
brut plafonné (plafond Sécurité
Sociale), après 7 jours de carrence

Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale) et sous condition
d'indemnisation par la SS
* salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie

Prévoyance 75% jusqu'au
3eme anniversaire p/r date
début maladie

Indemnités SS J 50% selon réglementation

Ancienneté de 12 mois à 45 ans

Mode 1

181 jours

Indemnisation 100% du dernier salaire
brut : 45 jours + 15 jours par 5 années
d'ancienneté (180 jours pour 45 ans
d'ancienneté)

Mode 2

Indemnisation 80% (incluant 75 % de Prévoyance) du dernier salaire brut plafonné (plafond Sécurité Sociale)
pendant 18 mois (548j) à/c 1er jour de maladie

Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale) et sous condition
d'indemnisation par la SS
* salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie

Prévoyance 75% jusqu'au
3eme anniversaire p/r date
début maladie

Indemnités SS J 50% selon réglementation

L'indemnisation par la MFPM

Personnel cadre



Ancienneté de 0 à 1 mois

181 jours

Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale) jusqu'au 3eme anniversaire p/r date début maladie
(sous condition d'indemnisation par la SS)

* salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie

Indemnités SS J 50% selon réglementation

Ancienneté de 1 mois à 12 mois

181 jours

Indemnisation 80% du dernier salaire brut pendant 18 mois (548j) à/c 1er jour de maladie

Indemnisation 80% du dernier salaire brut après 7 jours de carence

Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale) et sous condition d'indemnisation par la SS

* salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie

Prévoyance 75% jusqu'au 3eme anniversaire p/r date début maladie

Indemnités SS J 50% selon réglementation

L'indemnisation par la MFPM

Personnel cadre



Ancienneté de 1 à 5 ans

Mode 1	Mode 2	181 jours		
Indemnisation 100% du dernier salaire brut 3 mois			Indemnisation 80% du dernier salaire brut pendant 18 mois (548j) à/c 1er jour de maladie	
	légal : Indemnisation à 50% du dernier salaire 3 mois		Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale) et sous condition d'indemnisation par la SS * salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie	Prévoyance 75% jusqu'au 3eme anniversaire date début maladie
Indemnités SS J 50% selon réglementation				

A partir de 5 ans d'ancienneté

Mode 1	Mode 2	181 jours		
Indemnisation 100% du dernier salaire : 3 mois + 1 mois par 5 ans d'ancienneté plafonné à 6 mois			Indemnisation 80% du dernier salaire brut pendant 18 mois (548j) à/c 1er jour de maladie	
	complément Entreprise : Indemnisation à 50% pendant une période identique à celle du mode 1.		Prévoyance 75%* (y compris les indemnités journalières de Sécurité Sociale et le complément entreprise de 50 %) et sous condition d'indemnisation par la SS * salaire de référence (avec primes variables) avant arrêt maladie	Prévoyance 75% jusqu'au 3eme anniversaire date début maladie
Indemnités SS J 50% selon réglementation				

Document disponible sur l'intranet Michelin

L'impact sur les congés et autres impacts sur la rémunération, la retraite

Tant que vous êtes indemnisés à 100% par la CPAM , l'absence maladie n'a pas de conséquences :

Le 13ème mois est maintenu.

A la suite de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, le salarié en arrêt maladie ou accident de travail continue de bénéficier de l'acquisition de ses congés payés (CA).

<https://www.courdecassation.fr/decision/65015d5fee1a2205e6581656>

En revanche, l'absence maladie a un impact sur :

Les JDR si l'absence maladie est > à 21 jours ouvrés (consécutifs ou non) par année civile.

Les arrêts maladie ont un impact limité sur l'acquisition des trimestres nécessaires au départ à la retraite. Mais s'ils sont répétés ou de longue durée, ils peuvent faire baisser le montant de votre retraite.



L'impact sur les congés et autres impacts sur la rémunération

A l'inverse, lorsque vous êtes indemnisé à 80% par l'employeur, l'absence maladie a un impact sur :

Le calcul du 13ème mois et son versement

Plus d'incidence sur les congés payés.

Les JDR si l'absence maladie est > à 21 jours ouvrés (consécutifs ou non) par année civile.



La préparation de votre retour au travail

Bien plus que pour des raisons financières, la reprise de son activité est surtout synonyme d'un retour à la vie « normale »



Garder un lien avec son environnement professionnel

Pendant votre arrêt, conservez un contact avec certains de vos collègues que vous jugez de confiance. Nul besoin de vous rendre sur votre lieu de travail, il y a différentes manières de maintenir le lien : se tenir informé de l'actualité de l'entreprise, partager des moments conviviaux entre collègues (même à distance), envoyer une petite attention, donner/prendre des nouvelles par sms, par mail (sous forme de newsletter par exemple), par téléphone...

La meilleure décision sera celle que vous choisirez et il sera important que l'entreprise et vos collègues puissent s'y adapter. L'accepter, c'est un choix très personnel, qui pourra être très différent d'une personne à l'autre, chacun vivant son absence d'une façon qui lui est propre.

Même si ce n'est pas une obligation, informer sa hiérarchie et la direction du Service du Personnel de l'évolution de son état de santé peut être utile.

Psychologiquement, c'est une façon de se projeter vers l'après-maladie. Cela permet aussi à l'employeur de mieux anticiper le retour du salarié.

La préparation de votre retour au travail



Pour certaines pathologies on demande de couper complètement. **C'est bien un choix personnel et non une obligation.** De plus, la loi protège le salarié en arrêt (contrat suspendu). L'entreprise n'a pas autorité pour contacter le salarié.

Reprendre son activite quand on est prêt

Le temps après les traitements en cas d'arrêt maladie peut être perturbant. On peut se sentir perdu après avoir été suivi intensément. Aussi, avant le retour au travail, vous pourrez avoir besoin d'un peu plus de temps pour vous.

Le Rendez-vous de Liaison

L'article 27 de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail (L.2021-108 du 2 août 2021 JO 03/08/2021) a créé un nouveau dispositif pour les salariés en arrêt de travail : le rendez-vous de liaison. **Ce dispositif n'est pas un rendez-vous médical, mais une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié.**

Il a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié et son employeur durant l'arrêt de travail afin de l'informer qu'il peut bénéficier :

- D'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- D'une visite de pré-reprise,
- Et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail à sa reprise.

Le rendez-vous de liaison s'adresse au salarié **en arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu).**

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié **en présentiel ou en distanciel.** L'employeur informe le salarié par tous les moyens qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison.

Le référent handicap de l'entreprise peut participer à ce rendez-vous, sous réserve de l'accord du salarié.

Le Service de Prévention et de Santé au Travail peut également être représenté.

La préparation de votre retour au travail

Visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise est une visite médicale qui peut avoir lieu durant l'arrêt de travail d'un salarié ou d'un agent. Elle permet de préparer la reprise du travail du salarié en échangeant sur sa situation, en identifiant ses besoins éventuels.

Le but est d'évaluer l'état dans lequel le salarié revient après cette étape difficile et de vérifier s'il y a toujours compatibilité entre votre état de santé et votre poste de travail.

Cette visite peut être demandée par le salarié, son médecin traitant, son médecin spécialiste ou le médecin conseil de l'Assurance Maladie. Elle est gratuite et confidentielle.

Elle peut-être réalisée à compter de 30 jours d'arrêt.

Il est très important de bien la préparer, et d'avoir défini auparavant avec son médecin traitant ou spécialiste, ce qu'il est envisageable de faire (temps de présence, nombre de jours travaillés, télétravail...) du fait de son état de santé au moment de la reprise.

Cette visite doit aussi permettre de réfléchir avec le médecin du travail des conditions d'aménagement éventuelles de la reprise. Il n'est pas obligatoire d'avoir tout décidé à l'avance.



Vous devez avoir réfléchi aussi au fait de vous sentir capable de reprendre le même type de poste qu'avant votre arrêt, ou identifier quels seraient vos souhaits pour un éventuel nouveau poste.

La reprise de son activité professionnelle

Après un arrêt de longue durée, la reprise du travail est obligatoirement assortie d'une visite de reprise (art. R. 4624-22 du Code du travail) (voir les conditions dans le paragraphe « La visite médicale de reprise »)

Organisée par l'employeur, elle doit se tenir au plus tard dans les huit jours suivant le retour du salarié dans l'entreprise. Lors de cette visite, le médecin du travail délivre son avis sur votre capacité de travail à reprendre votre poste.

Un salarié déclaré apte **doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente**. Cela signifie qu'il ne peut être porté atteinte à aucun des éléments essentiels du contrat de travail : la fonction, le lieu de travail, la rémunération. Même si la loi ne prévoit cela que dans le cas d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Le salarié peut reprendre son travail de façon anticipée s'il estime être en état de travailler. Il peut être accepté au travail après visite médicale de reprise auprès du Médecin du Travail.

Au moment de votre retour, soyez vigilants. Ne surestimez pas vos forces. Ménagez-vous !!



La reprise de son activité professionnelle

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE



La reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique peut être prescrite par un médecin au salarié. Ce système vous permet de revenir à votre poste « en douceur » en bénéficiant d'une charge de travail adaptée à la situation de chacun. La durée et les horaires de travail associés ne sont pas définis par la loi.

L'Entreprise et vous, devez alors trouver un accord.

D'une durée de douze mois au maximum, l'indemnisation du temps partiel thérapeutique est sans limite en cas de reprise après un accident du travail ou une maladie professionnelle.



Pour une reprise à temps partiel thérapeutique (avec accord de la CPAM) le salarié doit faire l'objet d'une visite médicale AVANT ou AU PLUS TARD le jour de la reprise.

LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE

La visite médicale de reprise du travail n'est pas systématique.

Elle est obligatoire si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :



Maladie ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ayant débuté avant le 1er avril 2022.

Accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours, ayant débuté à compter du 1er avril 2022.

Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours.

Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

Congé de maternité.

La reprise de son activité professionnelle

La visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours calendaires :
Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés à compter de la reprise du travail du salarié.

AMÉNAGEMENT DE POSTE



Les propositions d'aménagement du poste de travail sont la traduction concrète de la mise en adéquation du poste avec les capacités du salarié concerné. Ces préconisations sont émises par le médecin du travail en cas d'arrêt de travail. Ces propositions peuvent être émises à l'issue de toutes visites, pas seulement à la suite de la visite de pré-reprise. Vous êtes maintenus sur votre poste de travail et ses conditions de travail sont aménagées.

L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL



À la suite de votre retour, vous pouvez solliciter un accompagnement par votre médecin du travail.

Cette consultation sera un espace de discussion autour de votre ressenti dans le travail. Ces rencontres permettront notamment de faire évoluer l'aménagement de votre poste dans l'adaptation du temps partiel thérapeutique.

Si, le poste de travail devient incompatible avec votre état de santé, des formations pour une reconversion professionnelle sur un poste adapté à vos capacités restantes ou une mise en invalidité si l'état de santé ne permet pas un retour au travail temps plein sur le long terme.

Les ressentis à la reprise du travail

Retrouver une vie normale après un arrêt maladie de plusieurs mois, c'est aussi renouer avec sa vie professionnelle.

Ce retour peut générer beaucoup de questions.

L'entreprise a évolué pendant votre absence, mais les épreuves que vous avez traversées vous ont également changé.

Il faut retrouver un nouvel équilibre.

SE RÉADAPTER À SON MILIEU PROFESSIONNEL

Pendant votre absence, des modifications peuvent avoir eu lieu dans votre entreprise : nouvelle organisation, nouvelle équipe de travail, nouveaux locaux...

Tous ces changements demanderont un effort supplémentaire pour se réadapter. Vous pouvez demander une rencontre spécifique sur ce sujet à votre manager ou votre PDP. L'intranet est aussi à votre disposition pour consulter les différentes actualités de l'entreprise au cours des derniers mois de votre absence.

SAVOIR RENOUER AVEC SES COLLÈGUES

Renouer avec ses collègues peut générer une certaine gêne. L'épreuve de la maladie peut vous avoir affaibli physiquement et psychologiquement. Vous ne savez pas comment vous comporter. Mais, c'est également le cas pour vos collègues qui pourraient se montrer maladroits lors de votre retour.

Laissez-vous le temps de rétablir de bons contacts et identifiez les personnes de confiance



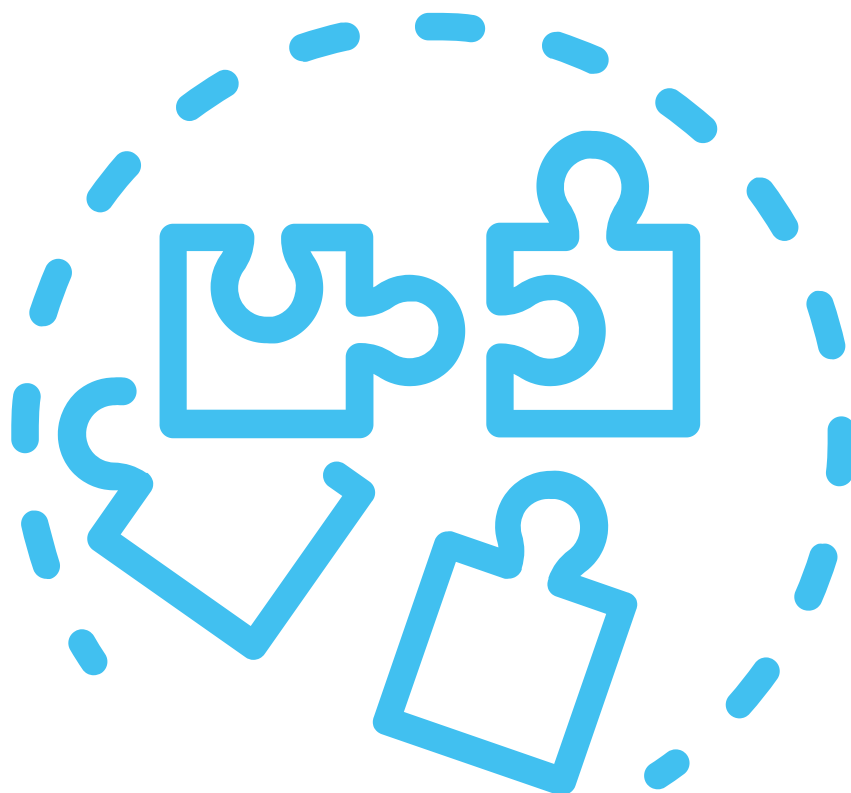
Les ressentis à la reprise du travail



DISCUTER DE SES DIFFICULTÉS

Les changements au sein de l'entreprise ainsi que les effets secondaires des traitements pourraient occasionner beaucoup de fatigue. Vous pourrez vous sentir moins efficace qu'avant et douter de vos compétences, d'autant plus que certains de vos collègues pourraient ne pas comprendre. Aussi, discutez-en rapidement avec votre manager et votre médecin du travail. Votre employeur et vous-même devez être tolérants.

Laissez-vous le temps de reprendre une vie active.



Mémo



LES INDEMNISATIONS DE VOTRE ARRET DE TRAVAIL

Se décomposent en 3 parties :

- L'indemnisation de la CPAM.
- Le Complément Maladie de l'Employeur.
- La Prévoyance.



POUR FACILITER VOTRE RETOUR

Garder le contact avec votre milieu professionnel.



PREPARER VOTRE RETOUR

En attendant une visite de pré-reprise avec le médecin du travail.



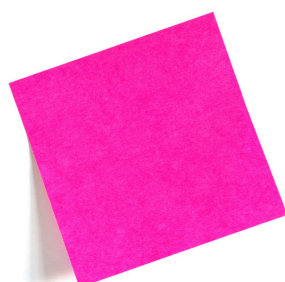
SOYEZ INDULGENT AVEC VOUS-MEME

Vous pourrez vous sentir momentanément moins efficace qu'avant.



PARLER DES DIFFICULTES QUE VOUS RENCONTREZ

Avec votre manager et votre médecin du travail.





Le rôle de la CFE-CGC, de ses équipes sur le terrain



ECOUTER LE SALARIÉ ET PERCEVOIR SES BESOINS.



FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DU RETOUR À L'EMPLOI.



JOUER UN RÔLE DE MÉDIATEUR ENTRE LE SALARIÉ ET LES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE (MÉDECIN DU TRAVAIL, PARTENAIRE DE DÉVELOPPEMENT, MANAGER ...).



ACCOMPAGNER LE SALARIÉ S'IL LE SOUHAITE DANS SON PARCOURS DE RETOUR EN :

- Rappelant les règles légales.
- Les dispositions les plus favorables prévues dans la convention collective et les accords d'entreprise.



AIGUILLER LE SALARIÉ VERS DES TIERCES PERSONNES DONT LES COMPÉTENCES SONT RECONNUES EN FONCTION DES ATTENDUS DU SALARIÉ (TRANSITION PROFESSIONNELLE, ERGOTHÉRAPIE, PRÉVENTION PROFESSIONNELLE...).



L'ENJEU POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES EST DE CONCOURIR À RÉDUIRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

Si vous souhaitez joindre la CFE-CGC ?



06.67.85.38.60



cfecgcmichelincomm@gmail.com



www.cfecgcmichelin.org

Si vous souhaitez adhérer à la CFE-CGC ?



06.67.85.38.60



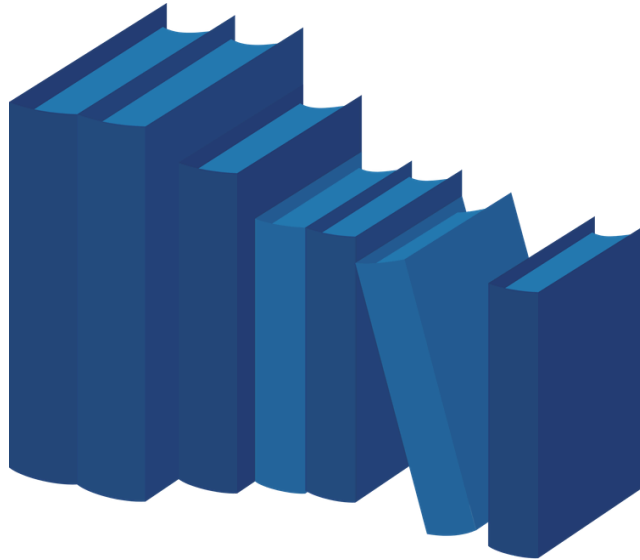
cfecgcmichelincomm@gmail.com



www.cfecgcmichelin.org



Sources documentaires



-  FORMATION RETOUR À L'EMPLOI APRÈS UNE LONGUE ABSENCE (CFE-CGC).
-  INS_RDT_FBN_0193 (MICHELIN).
-  MALADIE - TABLEAU SYNTHÈSE VERSION NOV 2020 (MICHELIN).
-  AMELIE.FR - SERVICE-PUBLIC.FR
-  LIVRETS DE SOIN MIS À DISPOSITION AU CENTRE JEAN-PERRIN.
-  DIFFÉRENTS SITES SUR INTERNET.
-  COLLABORATION DU MÉDECIN DU TRAVAIL MICHELIN.
-  COLLABORATION DES EQUIPES DE RELECTEURS, DE DISTRIBUTEURS, DE CONSEILLERS.