



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

GUIDE PRATIQUE de l'employeur

**Accompagner la santé de vos salariés,
de l'arrêt de travail au retour à l'emploi**



Déclarer



Prévenir



Accompagner

Septembre 2026

ameli.fr

Les situations couvertes par ce guide :



Gérer un arrêt de travail



Préserver la santé des salariés



Faciliter le retour à l'emploi d'un salarié



Cet icône vous indique la présence d'un lien cliquable tout au long du document. Cliquez dessus pour accéder directement au contenu correspondant.

Gérer un arrêt de travail



01 - LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR



- en cas d'arrêt maladie :
 - Qui fait quoi ?
 - Comment établir l'attestation de salaire ?
 - Les points de vigilance
 - Pour aller plus loin
- en cas de congé maternité/paternité
 - Le congé maternité
 - Le congé paternité et d'accueil de l'enfant
 - Les autres congés
- en Accident de Travail et Maladie Professionnelle (AT/MP)
 - Qui fait quoi ?
 - Comment établir la déclaration d'accident du travail et la feuille de soins ?
 - Pour aller plus loin
 - Comment établir l'attestation de salaire AT/MP ?
 - Pour aller plus loin

02 - LES TÉLÉSERVICES À MA DISPOSITION



- La DSN arrêt de travail
- Le compte entreprise depuis NET-Entreprises
 - L'attestation de salaire
 - Suivre les dossiers d'IJ
 - La DAT
 - Le Questionnaire Risques pros
 - Le compte AT/MP
 - Les bordereaux de paiement des IJ (BPIJ)
- L'immatriculation des travailleurs étrangers

03 - LES CONTRÔLES QUE JE PEUX ACTIVER



- en sollicitant la CPAM
- en mandatant un médecin

-01-

LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR

 **en cas d'arrêt maladie**

 **en cas de congé maternité/paternité**

 **en AT/MP**

En cas d'arrêt maladie

≥ Qui fait quoi ?

Le salarié :

- Si arrêt de travail dématérialisé : adresse le volet 3 à l'employeur uniquement
- Si arrêt en format papier : adresse les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 à l'employeur **sous 48h**



L'employeur :

- établit l'attestation de salaire



≥ Comment établir l'attestation de salaire ?

Les 3 informations nécessaires

- La date du dernier jour de travail
- Les salaires bruts soumis à cotisations des 3 mois précédant l'arrêt de travail (ou 12 mois pour les activités saisonnières ou discontinues)
- Les dates de subrogation si vous souhaitez demander le versement des indemnités journalières

Comment faire ?

Vous pouvez produire l'attestation de salaire :

- Soit par le biais d'un signalement d'évènement arrêt de travail (DSN),
- Soit par une saisie, en ligne, sur le site Net-Entreprises.

≥ Les points de vigilance

Si votre salarié est en situation de **cumul emploi-retraite** il peut prétendre au versement d'indemnités journalières maladie en cas d'arrêt de travail sous réserve d'ouverture de droits sachant que la durée de versement des indemnités journalières sera limitée à 60 jours pour toute la période de sa retraite.



En cas de **reprise anticipée** d'un salarié en arrêt de travail, il est de votre responsabilité d'en informer l'Assurance Maladie. Trois méthodes : DSN ou net-E ou attestation salaire papier



POUR ALLER PLUS LOIN

Accédez à la page dédiée



ou

Contactez votre Chargé de la Relation Entreprise auprès de la CPAM via le **3679** (vous serez recontactés dans les 48h)

En cas de congé maternité/paternité

≥ Le congé maternité

La durée du congé maternité est fixée par loi. Elle comprend le congé prénatal et postnatal, et peut être adaptée à la situation familiale de votre salariée, au déroulement de sa grossesse et aux conditions de naissance de son enfant.

Le congé maternité permet à votre salariée de se reposer avant l'accouchement et après la naissance.

≥ Qui fait quoi ?



La salariée :

- Informe son employeur dès connaissance des dates de son congé maternité
- Retrouvez toutes les informations sur ameli : [Congé maternité d'une salariée](#)

Votre salariée enceinte bénéficie d'un congé maternité et d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJ). La durée du congé maternité et le montant des indemnités peuvent varier selon sa situation.

Durée d'un congé maternité :

- 1^{er} ou 2^{ème} enfant = 16 semaines
- 3^{ème} enfant = 26 semaines
- Des jumeaux = 34 semaines
- Des triplets ou plus = 46 semaines

Votre salariée peut reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum sur les 6) sur son congé postnatal :

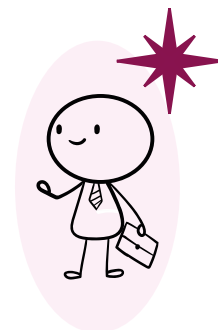
- Seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être ainsi reportées
- Si la salariée enceinte bénéficie d'un arrêt maladie pendant le congé maternité prénatal qu'elle a choisi de reporter, le report est annulé

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, un congé supplémentaire peut être accordé avant le début du congé prénatal sur prescription médicale.

La durée de ce congé pathologique est de 14 jours maximum, et peut être prescrit en une ou plusieurs fois. Cette prescription peut intervenir dès la déclaration de grossesse.

L'employeur :

- Transmet l'attestation de salaire en signalement d'arrêt DSN (ou Net-Entreprises)
- Retrouvez toutes les informations sur ameli : [Congé maternité de votre salariée](#)



≥ Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- si votre salarié est le père de l'enfant, quelle que sa situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation, même s'il ne vit pas avec l'enfant ou avec sa mère ;
- si votre salarié n'est pas le père mais qu'il partage la vie de la mère, dans le cadre du mariage, d'un pacte civil de solidarité ou d'un concubinage.

Le salarié :



- **Informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement et des dates de début de la ou des périodes de congés le plus tôt possible et au minimum un mois avant celles-ci,**
- Si le salarié est le père de l'enfant, il doit fournir :
 - une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
 - ou la copie du livret de famille mis à jour ;
 - ou, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ;
 - ou, en cas de naissance d'un enfant sans vie, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.
- Si le salarié n'est pas le père de l'enfant mais qu'il partage la vie de la mère, dans le cadre du mariage, d'un pacte civil de solidarité ou d'un concubinage, il doit fournir :
 - une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
 - ou, en cas de naissance d'un enfant sans vie, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable
- **En cas de nécessité, votre CPAM pourra également vous les demander.**
- Retrouvez toutes les informations sur ameli : [Congé Paternité et accueil de l'enfant](#)

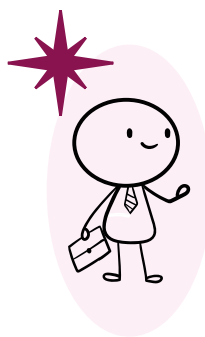
Durée du congé paternité :

- 25 jours pour la naissance d'un enfant ;
- 32 jours en cas de naissances multiples

Il peut être pris en une seule fois immédiatement à la suite du congé de naissance d'une durée minimale de 3 jours. Les 4 premiers jours de ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assortis d'une interdiction d'emploi.

Il peut également être pris en plusieurs périodes de la façon suivante :

- Une première période de 4 jours assortie d'une interdiction d'emploi, qui fait immédiatement suite au congé de naissance prévu par le code du travail ;
- Une seconde période de 21 jours en cas de naissance simple ou de 28 jours en cas de naissances multiples. Cette seconde période de congé n'est pas obligatoire et peut être fractionnée en deux parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours. Elle doit être prise dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant.



L'employeur :

- Transmet l'attestation de salaire en signalement d'arrêt DSN (ou Net-Entreprises) pour chaque période de congé
- Retrouvez toutes les informations sur ameli : [Congé paternité et accueil de l'enfant de votre salarié](#)

≥ Les autres congés

D'autres congés liés à la parentalité ou à la situation familiale peuvent ouvrir des droits spécifiques.

Pour en savoir plus sur les conditions et les démarches associées, cliquez sur le bouton :



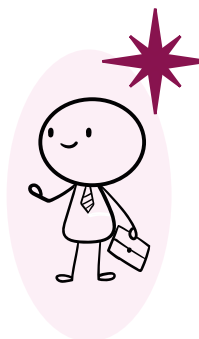
En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle

≥ Qui fait quoi ?

En Accident de Travail ou de trajet

Le salarié :

- Adresse le **certificat médical initial** décrivant les lésions à la CPAM
- Si **arrêt de travail dématérialisé** : adresse le volet 3 à l'employeur uniquement
- Si **arrêt en format papier** : adresse les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 à l'employeur **sous 48h**



L'employeur :

- établit la **déclaration d'accident du travail (DAT)** dans les 48h après en avoir eu connaissance
- Délivre la feuille de soins à la victime
- Si arrêt de travail : établit l'attestation de salaire



ATTENTION

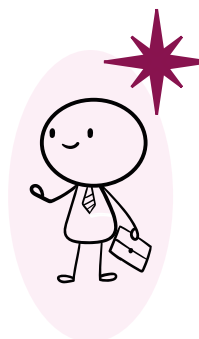
En cas d'emploi de main d'œuvre intérimaire, les formalités incombant à l'employeur doivent être réalisées par l'Agence d'emploi.

L'entreprise utilisatrice doit cependant transmettre à l'Agence d'emploi l'information préalable à la DAT (cerfa n° 60-3741).

En Maladie Professionnelle

Le salarié :

- Adresse à la CPAM la **déclaration de maladie professionnelle** **et** le **certificat médical initial** décrivant les lésions
- Si **arrêt de travail dématérialisé** : adresse le volet 3 à l'employeur uniquement
- Si **arrêt en format papier** : adresse les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 à l'employeur **sous 48h**



L'employeur :

- Si arrêt de travail : établit l'attestation de salaire



ATTENTION

Dans le cadre d'une maladie professionnelle, la feuille de soins est remise à la victime par la CPAM.

≥ Comment établir la déclaration d'accident du travail et la feuille de soins

Les informations nécessaires

- L'identité de la victime
- La date, l'heure et le lieu de l'accident
- Les circonstances de l'accident
- La nature des blessures
- La présence ou non de témoins et leurs coordonnées



En maladie professionnelle, c'est le salarié qui établit la déclaration de maladie professionnelle !

Comment faire ?

La DAT doit être saisie, en ligne, via le Compte Entreprise sur Net-Entreprises.

À l'issue de la saisie, vous pourrez télécharger la feuille de soins à remettre à votre salarié. Cette feuille lui permet d'être dispensé de l'avance des frais de santé liés à l'accident.

Vous pouvez aussi la télécharger dans la rubrique «[documents utiles](#)» en cliquant [ici](#).



POUR ALLER PLUS LOIN

Accédez à la page dédiée



ou

Contactez votre Chargé de la Relation Entreprise auprès de la CPAM via le **3679** (vous serez recontactés dans les 48h)

≥ Comment établir l'attestation de salaire AT/MP

Les informations nécessaires

- La date du dernier jour de travail
- Le salaire brut soumis à cotisations du mois précédant l'arrêt de travail (ou 12 mois pour les activités saisonnières ou discontinues)
- Le montant brut soumis à cotisations des éventuelles primes versées dans les 13 mois qui précèdent l'arrêt et leur périodicité
- Les dates de subrogation si vous souhaitez demander le versement des indemnités journalières

Comment faire ?

Vous pouvez produire l'attestation de salaire :

- Soit par le biais d'un signalement d'évènement arrêt de travail (DSN),
- Soit par une saisie, en ligne, sur le site Net-Entreprises.

≥ Les points de vigilance

En cas de reprise anticipée d'un salarié en arrêt de travail, il est de votre responsabilité d'en informer l'Assurance Maladie.

Trois méthodes : DSN ou net-E ou attestation salaire papier 



 **POUR ALLER PLUS LOIN**

**Accidents du travail
et Accidents de trajet**


**Maladie
professionnelle**


ou

**Contactez votre Chargé de la Relation
Entreprise** auprès de la CPAM via le **3679**
(vous serez recontactés dans les 48h)

-02-

LES TÉLÉSERVICES À MA DISPOSITION

-  La DSN arrêt de travail**
-  Le compte entreprise depuis NET-Entreprises**
-  L'immatriculation des travailleurs étrangers**

La DSN arrêt de travail



A quoi ça sert ?

>> Permet de générer automatiquement l'attestation de salaire

Comment y accéder ?

>> Via votre logiciel de paie

Ses atouts

- Récupération automatique des données : salaires, heures travaillées, ...
- Fiabilisation des informations
- Rapidité des paiements

Points de vigilance

S'assurer de la conformité des données du logiciel de paie :

- Numéro de Sécurité Sociale du salarié,
- Coordonnées bancaires,
- En cas de changement sur le numéro de contrat ou sur l'identité du salarié, vérifier que le logiciel enrichit le bloc changement correspondant qui relie entre elles les informations modifiées,
- Noter la période de subrogation maximale prévue par votre Convention Collective.

Eviter les doublons

Consulter impérativement les comptes rendus métiers reçus par mail pour suite à donner

Le compte entreprise depuis NET-ENTREPRISES



≥ L'attestation de salaire

A quoi ça sert ?

>> Permet d'établir une attestation de salaire en ligne si on ne peut pas utiliser la DSN

Comment y accéder ?

>> Via Net-Entreprises

Ses atouts

- Permet d'établir une attestation de salaire en cas d'échec via la DSN ou dans certains cas comme le temps partiel thérapeutique
- Rapidité des paiements

Points de vigilance

Indiquer le salaire brut soumis à cotisations

Rétablir le salaire si nécessaire et indiquer le motif correspondant

Veiller à toujours utiliser le même RIB (sauf si changement de compte bancaire)

Consulter impérativement les comptes rendus métiers reçus par mail pour suite à donner

≥ Suivre les dossiers d'indemnités journalières

A quoi ça sert ?

>> Permet de transmettre les justificatifs nécessaires pour la gestion des arrêts de travail

Comment y accéder ?

>> Via Net-Entreprises

Ses atouts

- Routage automatique des données à la CPAM concernée
- Numéro de Sécurité Sociale certifié avec nom et prénom reportés automatiquement
- Modification possible d'un dossier en cours
- Historique des dossiers transmis

Points de vigilance

Format PDF uniquement

< 5 Mo au total

≥ La déclaration d'accident du travail

A quoi ça sert ?

>> Permet d'établir une déclaration d'accident du travail ou de trajet en ligne

Comment y accéder ?

>> Via Net-Entreprises

Ses atouts

- Economie des frais d'affranchissement
- Respect des délais d'envoi
- Edition automatique de la feuille d'accident du travail à remettre au salarié

Points de vigilance

Dès connaissance de l'accident, procéder à la déclaration dans les 48h (hors dimanches et jours fériés)

Respecter le délai de 10 jours pour émettre et transmettre vos éventuelles réserves à la CPAM

≥ Le questionnaires risques professionnels

A quoi ça sert ?

>> Permet en cas d'investigation au cours de l'instruction d'un dossier d'AT/MP de :

- répondre au questionnaire envoyé par la CPAM,
- consulter et télécharger les pièces du dossier durant la phase de consultation,
- émettre des observations.

Comment y accéder ?

>> Pour les employeurs, via le Compte Entreprise,

>> Pour les salariés et témoins éventuels, en se connectant au site questionnaires-risquepro.ameli.fr avec des codes d'accès spécifiques envoyés par courrier ou via FranceConnect.

Ses atouts

- Accessible 24h/24, 7 jrs/7
- Rappel sur les échéances et information de toute nouvelle observation faite sur le dossier
- Possibilité de remplir le questionnaire à son rythme, d'interrompre et de reprendre la saisie simplement
- Economie des frais d'affranchissement
- Possibilité de joindre tous les documents que vous souhaitez porter à la connaissance de la CPAM

≥ Le compte AT/MP

A quoi ça sert ?

Ce service permet d'avoir accès :

- Aux taux de cotisation AT
- A la notification dématérialisée du taux de cotisations AT
- Au bilan individuel et attestation des indicateurs des risques professionnels
- Au barème des coûts moyens par secteur d'activité
- Au service de demande en ligne des subventions Prévention TPE



Comment y accéder ?

>> Via Net-Entreprises

Ses atouts

- Respect de l'obligation légale de dématérialisation de la notification du taux AT/MP
- Historique de 3 ans
- Accès à une rubrique « Comprendre la tarification »

≥ Les bordereaux de paiement des IJ (BPIJ)

A quoi ça sert ?

>> Permet de récupérer les décomptes de règlement des indemnités journalières en cas de subrogation

Comment y accéder ?

>> Via Net-Entreprises

Ses atouts

- Consultation simple et rapide du détail des règlements
- Historique de 33 mois

Points de vigilance

En cas d'IJ versées au salarié, seul ce dernier peut récupérer les décomptes de règlement sur son compte Ameli

L'immatriculation des travailleurs étrangers

A quoi ça sert ?

>> Permet d'envoyer les demandes d'immatriculation de salariés étrangers accompagnées des pièces justificatives

Comment y accéder ?

>> Se connecter sur le [site dédié](#)

The screenshot shows the website for 'Immatriation des Salariés Etrangers' (Registration of Foreign Employees). The header includes the 'l'Assurance Maladie' logo and the text 'Immatriation des Salariés Etrangers'. Navigation links include 'Guide d'utilisation', 'FR' (with a dropdown arrow), and 'Se connecter'. The main content area is split into two columns. The left column, titled 'Demande d'ouverture des droits à l'Assurance Maladie', explains the service and lists eligible categories: 'Défendeur d'un passeport talent' (with a star icon), 'Mannequin' (with a diamond icon), 'Salarié' (with a diamond icon), and 'Assistant de langue' (with a triangle icon). The right column, titled 'Connexion', contains a login form with fields for 'Adresse mail' and 'Mot de passe', a 'Mot de passe oublié ?' link, and a 'Suivant →' button. Below the form is a link for 'Vous n'avez pas encore de compte ? Inscrivez-vous ici'. The footer contains links for 'Conditions Générales d'Utilisation', 'Mentions légales', 'Accessibilité', 'Non conforme', and 'Version 3.1.1'.

Ses atouts

- Information donnée sur le suivi du dossier
- Possibilité de faire la demande d'immatriculation pour les membres de la famille
- Economie des frais d'affranchissement

-03-

LES CONTRÔLES QUE JE PEUX ACTIVER

 **En sollicitant la CPAM**

 **En mandatant un médecin**

En sollicitant la CPAM

Vous pouvez activer le contrôle de l'arrêt de travail de votre salarié en sollicitant la CPAM.

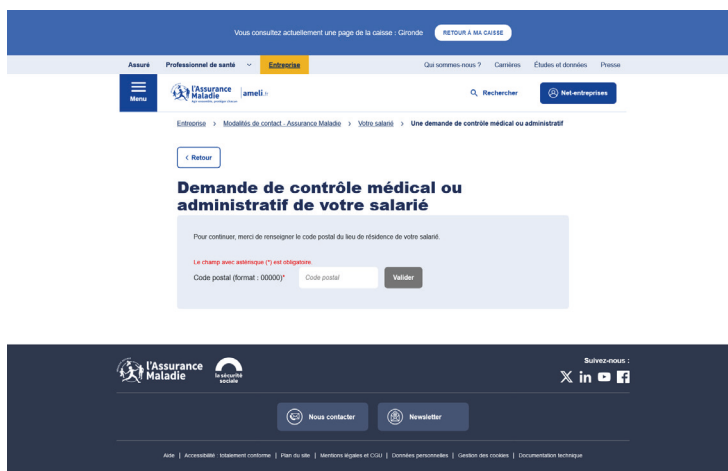
A quoi ça sert ?

>> Demande de contrôle médical ou administratif d'un salarié

Comment ?

>> Pour connaître les modalités de contact de l'Assurance Maladie, consultez le lien Ameli en cliquant [ICI](#).

Après avoir saisi le code postal du lieu de résidence de votre salarié, les coordonnées et modalités de contact applicables s'afficheront.



En mandatant un médecin

Vous pouvez activer le contrôle de l'arrêt de travail de votre salarié en mandatant un médecin.

A quoi ça sert ?

>> Vous pouvez faire pratiquer une contre-visite médicale par le médecin de votre choix*.

Ce médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée. La contre-visite permet aussi de vérifier que le salarié est présent à son domicile ou lieu de repos.

Le rapport est transmis au médecin conseil de la CPAM.

** il doit être indépendant et ne pas avoir de lien privé avec l'employeur pour garantir son impartialité.*

Comment ?

>> Retrouvez les informations détaillées relatives au contrôle d'un salarié en arrêt de travail sur le site Service-Public en cliquant [ICI](#).

Préserver la santé des salariés



01 - PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS



- Introduction
- Des solutions pour vous aider à mettre en œuvre votre démarche de prévention
- Des conseils spécifiques pour votre secteur d'activité
- Des conseils pour prévenir certains risques

02 - INFORMER LES SALARIÉS DES POSSIBILITÉS DE SUIVI PERSONNALISÉ



- Santé mentale : dispositif Mon soutien psy
- Les jeunes
 - kit de prévention : la santé mentale des jeunes actifs
 - Adopter les bons réflexes santé pour les moins de 25 ans
- Le bilan prévention
- L'examen de prévention en santé

-01-

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- **Introduction**
- **Des solutions pour vous aider à mettre en œuvre votre démarche de prévention**
- **Des conseils spécifiques pour votre secteur d'activité**
- **Des conseils pour prévenir certains risques**

Introduction

La prévention des risques professionnels vise à assurer la sécurité des travailleurs et à protéger leur santé physique et mentale.

Elle contribue également à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Elle nécessite la mise en oeuvre d'une démarche structurée et requiert un véritable engagement de l'employeur et l'implication de toute l'entreprise.

L'absentéisme maladie peut avoir pour cause un lien avec le travail.

La prévention des risques professionnels va permettre de réduire cet absentéisme mais également le turn-over : c'est un facteur de performance pour votre entreprise.

L'Assurance Maladie-Risques professionnels met à disposition de votre entreprise des outils pour vous aider à mettre en oeuvre cette démarche.

Des solutions pour vous aider à mettre en oeuvre votre démarche de prévention

Consultez les liens ci-dessous pour vous aider :

- >> [Les étapes clés et les acteurs](#)
- >> [Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels \(DUERP\)](#)
- >> [Une solution gratuite pour réaliser son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels \(DUERP\)](#)
- >> [Analyser les accidents du travail](#)
- >> [Obligations légales et recommandations](#)
- >> [Bien choisir son matériel](#)
- >> [Les principales formations à la prévention des risques professionnels](#)
- >> [Former les nouveaux embauchés à la prévention des risques professionnels](#)
- >> [Des aides financières pour vous aider à maîtriser vos risques professionnels et améliorer la santé et la sécurité](#)

Des conseils spécifiques pour votre secteur d'activité

L'Assurance Maladie-Risques professionnels met à votre disposition des préconisations et des outils dédiés à votre secteur d'activité : cliquez [ICI](#) pour en savoir plus.

Des conseils pour prévenir certains risques

Consultez les liens ci-dessous pour vous aider :

- >> [Chutes de hauteur ou de plain-pied](#)
- >> [Risques chimiques](#)
- >> [Risque machines](#)
- >> [Risques psychosociaux \(RPS\)](#)
- >> [Risque routier](#)
- >> [Troubles musculosquelettiques \(TMS\)](#)
- >> [Mal de dos](#)



POUR ALLER PLUS LOIN

Contactez votre CARSAT ou la CRAMIF (région parisienne)

et

Accéder à la page de l'inrs Santé et Sécurité au travail



≥ Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Pour prévenir les risques professionnels, vous pouvez également vous appuyer sur votre service de prévention et de santé au travail (SPST).

Les missions des SPST comprennent notamment :

- La prévention et l'aide à l'évaluation des risques professionnels ;
- Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants concernant les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- La surveillance de l'état de santé des travailleurs par la réalisation des visites médicales prévues par le Code du travail ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ;
- La contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- La contribution à la promotion de la santé sur le lieu de travail.

Pour exercer leurs missions, les SPST sont organisés autour d'équipes pluridisciplinaires composées de médecins du travail, d'infirmiers, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'assistants de santé au travail.



INFORMER LES SALARIÉS DES POSSIBILITÉS DE SUIVI PERSONNALISÉ

En complément de l'appui des SPST, les complémentaires santé et les organismes de prévoyance peuvent proposer des offres de service individuelles et personnalisées. Ces prestations ne peuvent venir qu'en complément de votre démarche plus globale et collective de prévention des risques professionnels. Vous pouvez également vous appuyer sur vos représentants du personnel.

Votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) propose également des services permettant de préserver la santé des salariés.

 **Santé mentale : dispositif «Mon soutien psy»**

 **Les jeunes**

 **Le bilan prévention**

 **L'Examen de Prévention en Santé**

Santé mentale : «Mon soutien psy»

Le dispositif « Mon soutien psy » est un accompagnement psychologique accessible à tous, il permet aux personnes angoissées, déprimées ou ressentant un mal-être de bénéficier de séances d'accompagnement psychologique prises en charge à 100 % par l'Assurance Maladie et les complémentaires santé (mutuelles).

Le salarié peut accéder directement à un psychologue conventionné figurant dans l'[annuaire dédié](#) et prendre rendez-vous directement, sans consulter au-préalable son médecin.

Le remboursement en pratique :

Le nombre de séances remboursées est de 12 par année civile et par personne, la première séance consistant en un entretien d'évaluation. Chaque séance est facturée 50 € par les psychologues partenaires du dispositif et prise en charge.

Pour tout savoir sur Mon soutien psy, notamment sur les critères d'entrée dans le dispositif et sur les différentes étapes, cliquez [ICI](#).

L'essentiel de «Mon soutien psy» (vidéo)



Les jeunes

≥ Santé mentale : le kit de prévention « La santé mentale des jeunes actifs »

Des ressources faciles à mobiliser sont mises à votre disposition pour renforcer rapidement les actions de prévention en entreprise.

Le kit s'articule autour de cinq situations clés, fréquemment rencontrées dans les organisations et susceptibles d'impacter la santé mentale des jeunes collaborateurs :



Accédez au kit de prévention



- Surinvestissement, vouloir faire ses preuves à tout prix
- Pression sociale, ne pas oser dire stop par peur d'être jugé
- Désillusion, espérer grandir, se sentir rapetissé
- Anxiété sociale, travailler sans les autres
- Handicap, devoir choisir entre se taire et être mal compris

≥ Adopter les bons réflexes santé pour les moins de 25 ans

Aidez les jeunes salariés (apprentis, alternants, nouveaux embauchés) à adopter les bons réflexes santé avec ce module de formation sur la santé, les droits et les démarches :

Accédez au contenu [ICI](#)



Le bilan prévention

Pour préserver la santé de vos salariés, un outil leur est proposé par l'Assurance Maladie.

«Mon bilan prévention», un temps d'échange dédié à la prévention en santé.

Alimentation, sommeil, addictions... : mon bilan prévention permet de faire le point sur les habitudes de vie du salarié.

Ce dispositif est accessible à différents âges clés de la vie :

- entre 18 et 25 ans,
- 45 et 50 ans,
- 60 et 65 ans.

Il est réalisable par votre salarié auprès d'un médecin, infirmier, sage-femme, pharmacien ou centre d'exams de santé de l'assurance maladie (lien vers partie CES du guide), gratuitement et sans avance de frais.

De nombreux sujets peuvent être abordés :

- L'alimentation, l'activité physique, le sommeil ;
- Les addictions ;
- La santé mentale, la santé sexuelle ;
- La vaccination, les dépistages ;
- L'environnement de vie et de travail.

Un Plan Personnalisé de Prévention (PPP) pourra être proposé en fonction des besoins.

Consultez les liens ci-dessous pour en savoir plus :

>> [Mon Bilan Prévention, un temps d'échange dédié à la prévention en santé](#)

>> [Mon Bilan Prévention : en quoi ça consiste ?](#)

>> [Mon bilan Prévention : le rendez-vous](#)



L'Examen de Prévention en Santé

Comment permettre aux salariés de prendre soin de leur santé ?

L'Examen de Prévention en Santé offre un bilan complet, 100% pris en charge.

L'Examen de Prévention en Santé (EPS), proposé gratuitement dans les Centres d'Examen de Santé de l'Assurance Maladie, permet à chaque assuré du régime général de faire un point complet sur sa santé. Réalisé par une équipe pluridisciplinaire, il identifie les risques liés au mode de vie ou à l'activité professionnelle et offre des conseils personnalisés.

Lors de l'examen les professionnels de santé :

- Echangent sur l'état de santé, le mode de vie, les risques professionnels
- Font un point sur la participation aux dépistages organisés (sein, colorectal)
- Procèdent à des examens : audition, vision, bucco-dentaire, analyses de sang et d'urine etc

Pour + d'infos :



Les Centres d'Examens de Santé

Les Centres d'Examens de Santé (CES) proposent aux assurés du régime général des offres de prévention réalisées par une équipe pluridisciplinaire et prises en charge par l'Assurance Maladie.

Selon les départements votre collaborateur pourra bénéficier de plusieurs dispositifs : examen de prévention en santé, « Mon Bilan Prévention », séances d'éducation thérapeutique du patient, consultations d'aide à l'arrêt du tabac...

**Trouvez les coordonnées des professionnels de santé
Centre d'examens de santé dans votre département**



Faciliter le retour à l'emploi d'un salarié



- ➡ Le rendez-vous de liaison
- ➡ La visite de pré-reprise
- ➡ La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- ➡ La visite de reprise
- ➡ Le Temps partiel thérapeutique
- ➡ Les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle

Le rendez-vous de liaison

Le Rendez-vous de liaison pour les arrêts > 30 jours

Pour quoi ?

Pour aider les salariés à anticiper leur retour à l'emploi après un arrêt de travail de plus d'un mois, un rendez-vous de liaison peut être proposé par l'employeur ou le salarié. Ce temps d'échange, non médical, permet de maintenir le lien avec l'entreprise et d'informer sur les dispositifs d'accompagnement disponibles.

Le rendez-vous de liaison est un temps d'échange, non médical, proposé pendant un **arrêt de travail de plus de 30 jours**, qu'il soit continu ou discontinu (par exemple : plusieurs arrêts courts successifs).

Ce rendez-vous permet :

- de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt ;
- d'informer le salarié sur ses droits et les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de présenter les possibilités d'aménagement du poste ou du temps de travail ;
- d'évoquer l'organisation d'une visite de pré reprise si nécessaire.

Comment ?

Le rendez-vous de liaison peut être proposé :

- par l'employeur ;
- ou à l'initiative du salarié.

Dans tous les cas, l'employeur doit informer le salarié de l'existence de ce dispositif. Si le salarié accepte ou sollicite ce rendez-vous, l'employeur lui propose une date dans un délai de 15 jours.

En pratique, l'échange peut se faire :

- en présentiel dans les locaux de l'entreprise ;
- ou à distance (par téléphone ou en visioconférence).

L'employeur doit informer le salarié :

- de l'objectif de ce rendez-vous ;
- du fait qu'il s'agit d'un dispositif facultatif.

L'employeur doit également prévenir le service de prévention et de santé au travail (SPST) au moins 8 jours avant la tenue du rendez-vous.

Le service de prévention et de santé au travail peut être associé à ce rendez-vous. Il peut intervenir de deux manières :

- en fournissant des documents d'informations sur les dispositifs d'accompagnement ;
- en participant au rendez-vous, si la situation du salarié le nécessite (en présentiel ou à distance).

Le référent handicap de l'entreprise peut aussi être présent, avec l'accord du salarié.



A NOTER

Le rendez-vous de liaison n'est pas une obligation pour le salarié.

Il peut être refusé sans conséquence sur sa situation professionnelle.

La visite de pré-reprise



La visite de pré-reprise pour aider votre salarié en arrêt de travail à reprendre son emploi dans des conditions adaptées à son état de santé et à ses capacités.

Pour quoi ?

La visite de pré-reprise est 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.

À l'issue de la visite, le médecin du travail peut émettre des préconisations pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, comme :

- aménager ou adapter son poste de travail ;
- aménager son temps de travail ;
- effectuer une reconversion professionnelle ;
- suivre une formation pour faciliter sa reconversion ou sa réorientation professionnelle.

Comment ?

Si votre salarié est en arrêt de travail, il peut demander une visite de pré-reprise s'il pressent une difficulté à reprendre son emploi en raison de son état de santé. Il

peut en bénéficier même si sa date de reprise n'est pas encore fixée.

Elle peut être organisée à l'initiative :

- du salarié lui-même ;
- du médecin traitant ;
- du médecin-conseil.

Qui ?

Le médecin du travail peut s'appuyer sur les avis de différents professionnels pour émettre ses recommandations :

- l'équipe du service de santé (ergonome, psychologue du travail, assistant social, etc.) ;
- l'assistant social de l'Assurance Maladie ;
- l'organisme de placement spécialisé ;
- l'équipe de Comète France (association d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap).

L'assistant de service social de l'Assurance Maladie : un référent pour le salarié

L'assistant de service social met en œuvre, avec l'accord de l'assuré, un accompagnement social individuel et/ou collectif afin de l'aider à évaluer sa situation et à construire un projet professionnel adapté à son état de santé et à ses potentialités. Il l'informe sur ses droits et démarches, le conseille et l'accompagne vers les actions à engager durant son arrêt de travail et les dispositifs existants.

Il mobilise ses partenaires, favorise leur coordination et oriente l'assuré vers les interlocuteurs adaptés. Il reste le référent du parcours de l'assuré tout au long de l'accompagnement social.

Les employeurs peuvent contacter le **3679 (service gratuit + coût de l'appel)** pour être mis en contact avec ce professionnel.

La décision du médecin du travail : Avec l'accord du salarié, le médecin du travail vous fait part de ses recommandations pour permettre leur mise en œuvre.



A NOTER

La visite de pré-reprise est initiée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin-conseil. **Elle ne se substitue pas à la visite de reprise** que vous devez **obligatoirement organiser dans les 8 jours qui suivent le retour à l'emploi** de votre salarié dans l'entreprise.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH)

Si du fait de sa maladie les capacités de travail de votre salarié sont réduites, il lui est possible de faire une demande de RQTH auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) rattachée au département de son lieu d'habitation.

Votre salarié n'a pas d'obligation de vous informer de ce statut.

Cette reconnaissance permettra à votre salarié de bénéficier d'aides pour adapter son poste de travail et vous permettra de contribuer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Pour + d'infos :



La visite de reprise

La visite médicale de reprise du travail n'est pas systématique. Elle est obligatoire dans les cas suivants, pour les salariés, après :

- un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour accident ou maladie d'origine non professionnelle ;
- un arrêt d'au moins 30 jours pour accident du travail ;
- après un arrêt pour maladie d'origine professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
- après un congé maternité.

Qui organise la visite de reprise ?

La visite médicale de reprise doit être organisée par le médecin du travail à la demande de l'employeur. Elle doit avoir lieu **dans les 8 jours qui suivent le retour effectif dans l'entreprise du salarié.**

À quoi sert la visite de reprise ?

L'arrêt maladie est justifié tant que l'état de santé évolue vers une amélioration. Une fois stabilisé ou si la situation ne peut plus s'améliorer, l'arrêt maladie n'est plus justifié et un autre dispositif doit prendre le relais (adaptation du poste, reprise à temps partiel, reconversion, invalidité...).

Lors de cette visite, le salarié rencontrera un professionnel de santé au travail, afin de faire le point sur sa situation. En cas de difficulté à la reprise du poste de travail, des adaptations de poste, des aménagements, voire un reclassement, pourront éventuellement être envisagés.

Plusieurs situations peuvent alors se présenter.

➤ Le salarié est **apte à son poste** :

- il peut reprendre son poste de travail à temps complet ;
- Il a besoin de reprendre progressivement son poste de travail en temps partiel. C'est ce que l'on appelle le **temps partiel thérapeutique**.

➤ Le salarié ne peut pas reprendre son poste de travail actuel : le médecin du travail le déclare **inapte au poste**. Dans ce cas, en lien avec l'employeur, plusieurs possibilités existent :

- adapter le poste de travail au nouvel état de santé ;
- le reclasser dans l'entreprise à un autre poste adapté à son état de santé.

➤ Si **aucune de ces solutions n'est possible**, alors l'employeur peut procéder à son licenciement pour inaptitude et selon sa capacité de travail restante, 2 possibilités se présentent :

- le salarié est en mesure d'exercer une autre profession. Dans ce cas, il convient de réaliser [un bilan de compétence](#) et une formation pour une reconversion dans une nouvelle profession adaptée à son état de santé. Les bilans de compétences sont éligibles au [compte personnel de formation](#) ;
- le salarié n'est plus en mesure d'exercer aucune activité professionnelle : l'invalidité (avant 62 ans) ou la retraite pour inaptitude sont adaptées à sa situation.

Le Temps Partiel Thérapeutique



Le TPT pour une reprise progressive du travail

Pour permettre une reprise progressive du travail, le médecin de votre salarié peut lui prescrire un temps partiel thérapeutique (mi-temps thérapeutique) lorsqu'il évalue que :

- Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont de nature à améliorer l'état du salarié ;
- Votre salarié doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Sa mise en place :

Vous devrez donner votre **accord**.

Il n'est pas obligatoirement un mi-temps : **le pourcentage d'activité devra être fixé par le médecin du travail en accord avec vous et peut être progressif jusqu'à la reprise.**

La rémunération du salarié se composera :

- D'une partie du salaire payé par vos soins en fonction du nombre d'heures effectuées dans le cadre du temps partiel thérapeutique et de son contrat de travail,
- Et d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie.



Si le patient est artisan ou commerçant, il pourra également reprendre une activité à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription médicale et percevoir une indemnité journalière égale à la moitié de l'indemnité versée lors d'un arrêt de travail.

Plus tôt intervient la reprise progressive d'activité et plus courte est cette période, plus grandes sont les chances pour le salarié de reprendre une activité complète.



plus besoin d'un arrêt à temps complet pour prescrire un temps partiel thérapeutique !



Le travailleur indépendant bénéficiaire des indemnités journalières maladie (artisan ou commerçant) devra justifier d'un arrêt de travail indemnisé, sauf si l'arrêt est en rapport avec une ALD, pour prétendre à la prescription d'un temps partiel thérapeutique.

Les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail, certains salariés peuvent rencontrer des difficultés à reprendre leur emploi.

Vous êtes un interlocuteur privilégié pour prévenir la désinsertion professionnelle et les aider à conserver leur poste ou à accéder à un emploi compatible avec leur état de santé.

≥ Les solutions pour prévenir la désinsertion professionnelle et accompagner le retour à l'emploi de vos salariés

En arrêt de travail ou au moment de la reprise de son activité professionnelle, votre salarié peut ne pas être en mesure de reprendre son emploi.

Vous devez l'inciter à demander une [visite de pré-reprise](#) auprès du médecin du travail. Celui-ci se rapprochera de votre entreprise afin de trouver le **dispositif de retour à l'emploi** le plus adapté à sa situation.

≥ En arrêt de travail, votre salarié ne peut pas reprendre le travail

Votre salarié peut accéder à différents **dispositifs d'aide au retour à l'emploi pendant son arrêt de travail sous réserve** :

- de l'**avis de son médecin traitant/prescripteur de l'arrêt de travail** ;
- de l'**accord du service médical** ;
- de l'**accord de la CPAM**.

Il peut bénéficier également d'un **accompagnement** social par un assistant de service social de l'Assurance Maladie afin de l'aider à évaluer sa situation, à anticiper sa reprise d'activité ou à construire un projet professionnel adapté à son état de santé et à ses potentialités. Il l'informe sur ses droits et démarches, le conseille et l'accompagne vers les actions à engager durant son arrêt de travail et les dispositifs existants.

Parmi les actions de remobilisation possible durant un arrêt de travail, votre salarié peut réaliser :

- un **bilan de compétences** afin de faire le point sur ses compétences, ses capacités et ses motivations, avec pour objectif de définir un projet professionnel ou de formation ;
- une **formation diplômante** facilitant l'accès à un nouvel emploi ;
- une **validation d'acquis d'expérience (VAE)**
- un [essai encadré](#).

A l'issue de l'arrêt de travail, en cas de risque d'inaptitude avéré, il peut bénéficier d'une Convention [de rééducation professionnelle](#) en entreprise.

≥ Après son arrêt de travail, votre salarié a besoin d'aménagements pour reprendre son poste

Pour prévenir sa désinsertion professionnelle, votre salarié peut bénéficier de plusieurs dispositifs :

- une reprise à temps partiel (en termes de rythme, de durée ou de charge) ou un aménagement de son activité (en termes d'aménagement matériel, d'organisation) ; ces modalités sont organisées entre le médecin du travail, votre entreprise et votre salarié ;
- une Convention de rééducation professionnelle, qui permet, s'il est reconnu travailleur handicapé et inapte à reprendre son emploi, d'exercer une nouvelle fonction au sein de votre entreprise ;
- une formation en centre de rééducation professionnelle destinée à suivre une formation qualifiante pour apprendre un nouveau métier.



POUR ALLER PLUS LOIN

La subvention Prévention des risques ergonomiques participe aux aménagements du poste de travail, proposés par le médecin du travail.

Pour en savoir plus, consultez la page [«Subvention Prévention des risques ergonomiques : l'aménagement de postes de travail»](#).

≥ L'impossibilité de retravailler (invalidité pour les salariés de moins de 62 ans ou retraite pour inaptitude

Si la capacité de travail de votre salarié est réduite à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle et qu'il ne peut plus exercer aucune activité professionnelle, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une pension d'invalidité (jusqu'à 62 ans).

S'il a plus de 62 ans, votre salarié pourra bénéficier sous certaines conditions de [la retraite pour inaptitude](#) (rubrique «Inaptitude au travail»).

Handicap

Incapacité permanente d'origine professionnelle

Inaptitude au travail

Tout déplier

→ Quelles sont les conditions à remplir pour partir en retraite pour inaptitude au travail ?

→ Comment demander sa retraite pour inaptitude au travail ?

→ Quel est le montant de votre retraite pour inaptitude au travail ?

En savoir plus sur la [pension d'invalidité, les démarches et la prise en charge](#).

NOTES :



l'Assurance Maladie

Agir ensemble, protéger chacun

