

Arrêt de travail et rendez-vous de liaison : quelles sont mes obligations ?

Publié par Marie-Hélène Taboureau, avocat en droit social chez Brl Avocats et Médiateur le 20 sept. 2022 - mis à jour à 09:34



En cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours, vous devez informer votre salarié qu'il peut bénéficier d'un « rendez-vous de liaison ». Objectifs: maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail et l'informer qu'il peut bénéficier de diverses mesures visant à faciliter la reprise du travail.

Votre salarié est en **arrêt de travail** depuis plus de 30 jours et vous pensez que durant cette période il vous suffit de traiter l'arrêt de travail en paie en attendant patiemment son retour ?

Erreur... Depuis le 31 mars 2022, dès que l'arrêt de travail atteint plus de 30 jours, vous devez informer **votre salarié** qu'il **peut bénéficier d'un "rendez-vous de liaison"**.

Qui est concerné ?

Le rendez-vous de liaison concerne les **salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours** ⁽¹⁾.

Le Ministère du travail a précisé dans un Q/R ⁽²⁾ que la durée peut être continue ou discontinue. Sans entrer dans le débat de la valeur juridique des précisions apportées par les Q/R du Ministère, il est permis de considérer que **seul l'arrêt de travail durant plus de 30 jours continus déclenche l'obligation d'information**.

En effet, la prise en compte de plusieurs arrêts de travail de courte durée sur une période discontinue - sans que cette période ne soit elle-même délimitée dans le temps- apparaît *a priori* inadaptée aux objectifs poursuivis par cette mesure.

Quel est l'objectif de ce rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison **n'est pas un rendez-vous médical**. C'est un nouvel outil de prévention de la désinsertion professionnelle qui a pour objectif :

- de **maintenir un lien** entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail ;
- d'**informer le salarié** qu'il peut bénéficier d'actions de **prévention de la désinsertion professionnelle**, d'une **visite de préreprise**, et de **mesures d'aménagement du poste** et/ou du **temps de travail**.

Quelles sont exactement mes obligations quant au rendez-vous de liaison ?

Le code du travail ⁽³⁾ fixe uniquement une **obligation d'information** : seule l'information relative à possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison est obligatoire.

L'organisation du rendez-vous **n'est pas une obligation expresse** sauf si le salarié en a fait la demande.

Comment informer le salarié puisqu'il est absent ?

Le code du travail ne précise pas les modalités encadrant cette obligation d'information. Cependant, pour des raisons de preuves évidentes, l'usage du **courrier recommandée avec accusé de réception (RAR)** est le plus indiqué.

NB : profitez de ce courrier pour remplir l'obligation d'information relative à la visite de préreprise ⁽⁴⁾.

Que faire si le salarié refuse le rendez-vous de liaison que je lui ai proposé ?

Le salarié n'a aucune obligation d'accepter le rendez-vous et peut parfaitement refuser d'y participer. L'employeur ne peut tirer **aucune conséquence du refus** du salarié.

Quels sont les risques si je n'ai pas respecté mon obligation d'information ?

Le code du travail ne prévoit aucune sanction spécifique. Toutefois, en cas de contentieux, le salarié pourrait solliciter des dommages et intérêts invoquant un préjudice du fait de la carence de l'employeur. Ce risque est d'autant plus élevé dans un contexte de multiplication des demandes accessoires en réaction aux barèmes dits « Macron ».

Pour en savoir plus



Marie-Hélène Taboureau, avocat en droit social chez Brl Avocats et Médiateur, accompagne les entreprises de toute taille aussi bien en conseil qu'en contentieux.

[1] *Articles L.1226-1-3 et D.1226-8-1 du code du travail*

[2] *Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Publié sur le site internet du Ministère du travail*

[3] *Article L.1226-1-3 du code du travail*

[4] *Article L.4624-2-4 du code du travail*