

## **FAQ SPECIALE EMPLOYEURS SUR L'EPRUS :**

Questions - Réponses pour les employeurs (CH, cliniques, etc...)

### **1. ENGAGEMENT**

#### **Puis-je refuser qu'un des employés exerçant dans l'établissement que je dirige s'engage dans la réserve sanitaire ?**

Non, la Loi Santé de janvier 2016 stipule en clair que l'engagement dans la réserve sanitaire n'est pas soumis à l'accord de l'employeur. Par contre, avant tout départ en formation ou en mission le réserviste vous présentera une « demande d'autorisation employeur », vous indiquerez alors si, compte tenu de la situation des ressources humaines de votre établissement, vous acceptez ou refusez ce départ.

### **2. MOBILISATION, AUTORISATION, ANNULATION**

#### **L'employé devenu réserviste est-il souvent appelé par l'EPRUS ?**

L'EPRUS adresse, en fonction des urgences sanitaires qui se présentent et des besoins de renfort validés par le ministère de la Santé, une proposition de mission à tous les réservistes remplissant les conditions de ladite mission. Ainsi, si le réserviste est psychologue, il ne reçoit que les informations relatives aux missions nécessitant cette ressource.

Ensuite les réservistes intéressés et s'estimant capables de se rendre disponibles (arrangement avec les collègues) candidatent.

Là l'EPRUS sélectionne parmi les candidats celui/celle/ceux les plus à même de remplir la mission. C'est à ce moment-là que le réserviste présente une demande d'autorisation à son employeur.

Si l'employeur refuse le départ, l'EPRUS contacte les autres candidats remplissant les conditions et/ou renégocie les conditions de la mission (date de départ, durée) avec son donneur d'ordre (ministère de la santé) et/ou avec l'autorité bénéficiaire du renfort.

#### **Comment suis-je informé des dates de départ et de retour du réserviste de mon établissement ?**

Si une mission est déclenchée et que nous avons besoin de réservistes de la catégorie/profession/zone de votre salarié, celui-ci reçoit un mail de notre part l'invitant à candidater et faire part de son intérêt, ses motivations, ses disponibilités personnelles pour la mission.

S'il est sélectionné par l'EPRUS, le réserviste reçoit un projet d'ordre de mission et une demande d'autorisation employeur. Il doit vous remettre ce document de façon à ce que vous indiquiez en clair si vous êtes ou

non favorable à son départ.

### **Qui dois-je contacter lorsque que l'un des employés de l'établissement que je dirige est mobilisé au sein de la réserve sanitaire ?**

L'EPRUS transmet toutes les informations dont il dispose aux réservistes sélectionnés, et est en contact très étroit avec l'équipe. Au moment des mobilisations, l'EPRUS est peu disponible pour répondre à des demandes d'information, donc n'hésitez pas à interroger votre employé réserviste et faire passer, par son intermédiaire, vos demandes de précision.

### **Quelle est la durée moyenne des missions ?**

C'est une durée très variable selon le type de crise, les besoins et leur évolution, l'éloignement. Un renfort ponctuel suite à une catastrophe naturelle peut justifier des missions de quelques jours. Un renfort hospitalier en outre-mer sera généralement de 2 à 4 semaines.

L'EPRUS organise les rotations entre équipe pour assurer l'atteinte des objectifs sans charger abusivement les employeurs.

### **Que se passe-t-il si la mission est annulée ou raccourcie au dernier moment ?**

Nous essayons de limiter au maximum ce type de situation, particulièrement délicate à régler. Pour autant, il peut arriver qu'une mission soit modifiée, raccourcie ou annulée par notre donneur d'ordre, ou encore qu'un réserviste ne soit pas « validé » suite à son briefing pré-départ, en cas de difficultés manifestes susceptibles de nuire à la mission.

Dans ce cas il va falloir réintégrer l'employé dans votre établissement. N'hésitez surtout pas à contacter l'EPRUS pour trouver la meilleure solution.

### **Puis-je demander le retour de mon employé en cours de mission ? Si oui, comment ?**

Une fois le réserviste parti en mission, il est sous la responsabilité et le commandement de l'EPRUS.

Néanmoins, en cas de nécessité impérieuse, de nature personnelle ou professionnelle, l'EPRUS peut décider à tout moment d'interrompre la mission d'un réserviste et d'organiser son retour anticipé.

### **Que se passe-t-il lorsque mon employé est mobilisé par la réserve**

### **sanitaire alors qu'il se trouve en congés ?**

Toute activité au sein de la réserve sanitaire est considérée comme une période d'emploi. Par conséquent, il vous appartient d'échanger avec votre agent/salarié sur les conditions de report de ces congés.

## **3. ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE**

### **Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractés en mission ou en formation ?**

Votre employé bénéficie de la protection apportée par le statut du réserviste à compter du début de la mission jusqu'à son retour.

L'EPRUS prend en charge les absences liées à la mission mais aussi aux jours d'absence qui seraient liés à un accident de service ou une maladie professionnelle liés à une mission ou une formation.

## **4. PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE**

### **Qui prend en charge les frais de déplacement, restauration, hébergement ?**

Tous les frais sont pris en charge directement par l'EPRUS. Vous n'avez rien à régler à votre employé.

### **Salaire, traitement**

Jusqu'à présent, l'EPRUS remboursait intégralement le salaire chargé du réserviste parti en mission ou formation, sous réserve d'une demande effectuée par l'employeur, assorti de pièces justificatives.

La Loi Santé de janvier 2016 prévoit qu'à l'avenir l'EPRUS indemnise les employeurs de façon forfaitaire. Le décret et les forfaits ne sont pas encore publiés.