

5

QUELLE DÉMARCHE POUR ACCOMPAGNER UN SALARIÉ CONFRONTÉ À UNE PROBLÉMATIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL ?



Au cours de sa vie professionnelle, chaque salarié peut se retrouver confronté à un problème de santé affectant son poste de travail. En effet, **85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie, après l'âge de 16 ans**. Le maintien dans l'emploi fait référence à l'ensemble des démarches et mesures qui permettent de trouver une solution face à toute situation d'inaptitude, de restriction d'aptitude ou de risque d'inaptitude constituant une menace pour l'emploi d'un salarié.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le maintien dans l'emploi trouve son origine dans l'obligation légale de reclassement professionnel de l'employeur. (Art. L122-24-4 du Code du travail)

QUELS SONT LES ENJEUX DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Outre l'enjeu primordial pour le salarié en situation de handicap, plusieurs bonnes raisons doivent vous pousser à initier une démarche de maintien dans l'emploi :

- Préserver les compétences de votre entreprise.
- Optimiser votre organisation et/ou vos outils de travail.
- Renforcer les valeurs humaines de votre entreprise.
- Initier une politique handicap.
- Répondre à son obligation légale de reclassement.

COMMENT FAIRE ?

1. FAVORISER LE SIGNALEMENT PRÉCOCE DE SITUATIONS

La prévention et l'identification précoce de situations à risques sont la clé de cette première étape.



À NOTER

Les visites médicales obligatoires (embauche, reprise après un arrêt maladie ou un accident du travail), ainsi que la visite de pré-reprise* avec le médecin du travail constituent des outils clés du signalement. Cependant, l'encadrement, le collectif de travail, les services sociaux, les représentants du personnel, etc. peuvent également repérer un salarié en difficulté à son poste de travail. Il est donc important de sensibiliser tous vos collaborateurs et de rester constamment à l'écoute.

* ZOOM SUR LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Un outil essentiel pour anticiper

La visite de pré-reprise est facultative, sauf en cas d'arrêt de plus de trois mois. Elle a lieu pendant l'arrêt de travail, à l'initiative du salarié (vivement conseillé), du médecin traitant ou du médecin conseil pour engager une réflexion et préparer la reprise du travail. Cet examen ne peut en aucun cas constater un avis d'inaptitude à l'emploi et ne donne pas lieu à la délivrance d'un certificat d'aptitude au poste de travail puisque le contrat de travail est suspendu. Ce ne sera qu'au moment de la visite de reprise que l'inaptitude pourra être délivrée en une seule fois si le salarié a été vu en visite de pré-reprise dans le mois qui précède la reprise.



COMMENT
FAIRE ?
(SUITE)

2. ÉVALUER LA SITUATION DU SALARIÉ EN CAS DE DÉCISION D'INAPTITUDE
OU DE RESTRICTION D'APTITUDE

Un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude au poste de travail occupé peut être prononcé par le médecin du travail avec des préconisations en matière d'aménagement de poste ou de reclassement. Dans cette étape d'analyse de la situation, il est important d'associer tous les acteurs concernés et d'impliquer le salarié.



ATTENTION

Le salarié est le principal intéressé, toute action de maintien doit être menée avec son accord.

Les bonnes questions à se poser :

Le salarié est-il bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? Une réorganisation et/ou des aménagements (horaires, matériels...) sont-ils envisageables ? Quelles sont les compétences du salarié ? Y a-t-il des postes vacants dans l'entreprise ? Le groupe ? Quelles sont les aspirations du salarié ? Est-il prêt à entreprendre un bilan de compétences ? Une formation ?



ATTENTION

L'avis d'inaptitude du médecin du travail n'entraîne pas de reconnaissance administrative du handicap. Le salarié doit faire une demande à la MDPH.

> Cf. fiche information « Le handicap en entreprise », notamment pour pouvoir mobiliser les aides de l'Agefiph. Sensibilisez votre collaborateur à l'intérêt d'une telle démarche en vous appuyant sur la « fiche d'information à destination des salariés ».

3. IDENTIFIER ET METTRE EN ŒUVRE UNE SOLUTION

Suite à l'analyse de la situation, trois types de solutions peuvent être mises en place :

- **Le maintien au même poste de travail** avec un aménagement du poste, une réorganisation des tâches, une formation, etc.
- **Le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise ou du groupe, avec ou sans compensation** (bilan de compétences, aménagement technique, horaires, etc.).
- **La mobilisation d'aides et de dispositifs pour préparer le salarié à une nouvelle orientation professionnelle**, en l'absence d'autres solutions.



À NOTER

Le CHSCT doit obligatoirement être consulté sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter le maintien au travail des travailleurs handicapés et un avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement est obligatoire en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. Il est donc important que les membres d'instances représentatives du personnel de votre entreprise disposent des connaissances suffisantes afin de pouvoir se mobiliser sur ces questions.

> Cf. notre offre de services, dans la fiche information « L'emploi des personnes handicapées ».

4. CAPITALISER SUR LES BONNES PRATIQUES (solutions, méthodes, etc.)

QUELLES SONT
LES AIDES
MOBILISABLES ?



À NOTER

Vous pouvez bénéficier d'aides financières. Retrouvez la liste complète dans la fiche « L'emploi des personnes handicapées : quelles aides ? »



QUELLE DÉMARCHE POUR ACCOMPAGNER UN SALARIÉ CONFRONTÉ À UNE PROBLÉMATIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

AGEFOS PME

À QUI S'ADRESSER ?



Le médecin du travail

Interlocuteur incontournable, il conseille le salarié, l'employeur, les représentants du personnel et les partenaires extérieurs dans le respect du secret médical.

Le Sameth

Financé par l'Agefiph, ce service conseille les entreprises et les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou ayant déposé une demande de reconnaissance auprès de leur MDPH concernés par une situation de maintien. Le Sameth les accompagne dans les démarches d'identification de solutions adaptées et mobilise les opérateurs et aides adéquats.

> Cf. la fiche « L'emploi des personnes handicapées : quels partenaires ? » pour connaître les coordonnées de votre interlocuteur départemental.

▶ 3/3

AGEFOS PME VOUS ACCOMPAGNE



SELON LES RÉGIONS, LES DÉLÉGATIONS PROPOSENT AUX ENTREPRISES DES SERVICES COMME :

- Appui au recrutement et maintien dans le poste.
- Elaboration de parcours de formation.
- Conseil, instruction et financement des dispositifs de formation.
- Organisation d'événements de sensibilisation et de formation.
- Mise à disposition d'outils d'information et de sensibilisation.

CONTACTEZ :



- **VOTRE CONSEILLER AGEFOS PME**
- **LA MISSION HANDICAP NATIONALE : handicap@agefos-pme.com**

