

Maintien dans l'emploi

La moitié des personnes en arrêt de travail depuis plus de 6 mois ne reprennent pas leur activité professionnelle.
150 600 personnes par an sont déclarées inaptées.



Prévention des risques professionnels

Le maintien dans l'emploi consiste dans la prévention de la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap.

Source : Charte régionale pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées Poitou-Charentes 2011/2013.

Toute personne peut connaître dans sa vie des accidents de parcours qui sont susceptibles d'avoir un impact sur la santé :

- ▶ Personnels : maladie chronique invalidante, problèmes sociaux, cancer...
- ▶ Au travail : accidents du travail, maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel, difficultés à s'adapter du fait du vieillissement et de l'allongement de la durée des carrières...

QUAND ?

Dès qu'un salarié rencontre un problème de santé important, et que la question de la poursuite du travail au poste risque de se poser. Il est alors important d'informer le plus tôt possible le médecin du travail.

▶ Le salarié est en arrêt de travail

Il s'agit d'une visite de pré-reprise. Cette visite peut être demandée à tout moment pendant l'arrêt de travail, mais uniquement à la demande du salarié, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du médecin traitant (comprise dans la cotisation).

▶ Le salarié est encore au travail

Il s'agit d'une visite à la demande du salarié ou de l'employeur. Elle est également comprise dans la cotisation.

QUI ?

La loi «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*» du 11/02/2005 fixe la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi comme suit :

- ⇒ Salariés titulaires de RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé).
- ⇒ Salariés titulaires de IPP (Incapacité Permanente Partielle supérieure à 10 %).
- ⇒ Salariés titulaires de l'invalidité sécurité sociale.
- ⇒ Bénéficiaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).
- ⇒ Titulaires de la carte d'invalidité.

Code du Travail - Art L 5213-1

*Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. Une proportion de 6 % de travailleurs handicapés est imposée dans les entreprises de plus de 20 salariés.

INTÉRÊTS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

POUR LE SALARIÉ

- ▶ Éviter une situation de travail devenue incompatible avec l'état de santé.
- ▶ Se mobiliser pour éviter une perte d'emploi.
- ▶ Faire le point sur son avenir professionnel en valorisant ses compétences, envisager bilan, formation, ou mobilisation de nouveaux savoir-faire...
- ▶ Anticiper sur ses besoins futurs, notamment face à un handicap durable.

POUR L'EMPLOYEUR

- ▶ Diminuer les coûts financiers (durée des arrêts de travail, contentieux avec la sécurité sociale, contentieux avec les prud'hommes).
- ▶ Améliorer l'image de l'entreprise.
- ▶ Améliorer le climat social.
- ▶ Préserver les compétences des salariés (diminution du turn over).
- ▶ Améliorer la proportion des TH (impact sur l'éventuelle cotisation à l'Agefiph).
- ▶ Respecter la non-discrimination.
- ▶ Améliorer la production voire la productivité (l'adaptation d'un poste de travail peut bénéficier au collectif).
- ▶ Aider à la gestion des ressources humaines (remplacement d'un salarié en arrêt, anticipation du retour, qualité de l'accompagnement...).

Facteurs de réussite du maintien dans l'emploi, une méthodologie qui a fait ses preuves

VOTRE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

- ▶ **LES ACTEURS** : Médecin du travail, Assistant de service de santé travail, Infirmier en santé travail, Ergonome, Psychologue, Service social
- ▶ **LES ACTIONS** : Suivi individuel du salarié, Visite de pré reprise, Rencontre employeur, Bilan fonctionnel des capacités restantes, Bilan social, Étude des postes de travail



L'IMPLICATION DE TOUS LES
ACTEURS EST INDISPENSABLE

ACTEURS EXTERNES

- ▶ **LES AUTRES SPÉCIALISTES DE SANTÉ** : Médecin traitant, Spécialistes, Ergothérapeutes, Kiné...
- ▶ **LES AUTRES ORGANISMES** : CPAM, Carsat, Cap emploi, Agefiph, MDPH, etc.

LES SOLUTIONS DE RECLASSEMENT ENVISAGEABLES

LE SALARIÉ PEUT ÊTRE MAINTENU À SON POSTE DE TRAVAIL

À privilégier chaque fois que possible.

▶ Sans restriction.

▶ Avec restrictions :

⇒ temps partiel thérapeutique,

⇒ aménagement du poste de travail en concertation avec l'employeur et l'appui possible de Cap Emploi.

RECLASSEMENT DU SALARIÉ À UN AUTRE POSTE DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

▶ Si le maintien au poste n'est plus envisageable.

▶ À discuter avec l'employeur en fonction :

⇒ des disponibilités de l'entreprise,

⇒ des postes de travail,

⇒ des compétences du salarié

⇒ des possibilités d'aide de l'AGEFIPH

⇒ des possibilités de formation et/ou de bilan de compétence à proposer au salarié.

RECONVERSION PROFESSIONNELLE EXTERNE

▶ S'il n'y a pas de solutions de reclassement en interne, le salarié peut être orienté vers CAP EMPLOI qui pourra lui proposer :

⇒ bilan de compétences,

⇒ formation,

⇒ création d'entreprise,

⇒ recherche d'emploi adaptée au handicap.

Il faut envisager toutes les solutions pour ne pas se fermer de portes.

Pour les employeurs non salariés atteints de maladies de longue durée et exerçant dans les Alpes-de-Haute-Provence, les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse : Dispositif CAIRE

Une équipe pluridisciplinaire est à votre service pour favoriser le maintien, le retour à l'emploi, la pérennité de l'entreprise.

www.caire04.org - caire13.org - caire84.org

EN SAVOIR PLUS

Pour toute question, contactez votre médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire de votre Service de Santé au Travail



Document élaboré par GIMS 13
membre de Présanse Paca-Corse

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

Retrouvez-nous
sur les réseaux

