

# Le maintien dans l'emploi

Maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation

de handicap passe par : anticiper et travailler en collaboration !

## Les étapes clés

### 1 - POURQUOI ET COMMENT ANTICIPER ?

- Pour se donner toutes les chances de maintenir un collaborateur confronté à une difficulté de santé au travail, il faut tenter **d'agir en amont de l'inaptitude**.
- Anticiper permet **d'identifier au plus tôt les difficultés d'un collaborateur** (handicapé ou non) à faire face aux contraintes de travail et permet de se donner un **délai suffisant** pour trouver une **solution durable**.
- Il existe **des signaux d'alerte sur lesquels le hiérarchique du salarié ou le service RH peut s'appuyer** pour détecter le problème : **erreurs inhabituelles, absences, signes de souffrance...**

### 2 - QUAND DÉCLENCHER UNE DÉMARCHE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

#### 3 CAS DE FIGURE :

- 1- Lorsqu'un collaborateur fait l'objet d'un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitudes de la part du médecin du travail.
- 2- Lorsqu'un collaborateur est absent depuis plusieurs mois.
- 3- Lorsqu'un collaborateur est présent à son poste, mais montre des signes de difficultés de santé, validés par le médecin du travail.

L'étape préalable est de **connaître précisément les capacités et incapacités du salarié**, afin de pouvoir explorer les voies d'adaptation du **poste et/ou de reclassement** : **cette information est délivrée par le médecin du travail.**

### 3 - AVEC QUI RECHERCHER DES SOLUTIONS ?

Dès que la problématique est avérée, il faut impliquer un ensemble d'acteurs internes et externes qui participeront aux recherches de solutions, à leur mise en œuvre et à leur suivi.

**Le responsable d'établissement, le médecin du travail et le salarié** sont les acteurs incontournables du maintien dans l'emploi.

**Le SAMETH** pourra vous accompagner dans la recherche de solution, à condition que le salarié soit reconnu BOE ou en cours.

**sameth**

Présents dans tous les départements, les SAMETH sont chargés de l'accompagnement au maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés. ✓

### 4 - QUELLES SONT LES SOLUTIONS POSSIBLES POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI ? IL EXISTE 3 GRANDS TYPES DE SOLUTIONS :

**Le maintien au même poste avec un aménagement** (du poste, des tâches ou encore des horaires)

**Le reclassement à un poste différent dans l'entreprise**, avec ou sans aménagement et/ou formation.

La mobilisation d'aides et de dispositifs pour préparer à une **nouvelle orientation professionnelle**, en l'absence de solution dans l'entreprise

La démarche de maintien dans l'emploi doit permettre de trouver une solution satisfaisante et durable pour tous. Il est donc indispensable qu'elle concilie :

- Les souhaits du salarié, son état de santé, son potentiel, ses compétences,
- L'avis du médecin du travail,
- Les attentes et les besoins de l'entreprise.



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# Quel est le rôle du Médecin du travail ?

et comment collaborer avec lui ?

## RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU MÉDECIN DU TRAVAIL :

-Le médecin du travail est le **conseiller** du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel et du CHSCT notamment **pour l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire.**

-Son rôle est d'**éviter toute dégradation de la santé des salariés**, du fait de leur travail. Pour remplir cette mission le médecin du travail **conduit des actions** sur le milieu de travail et procède à des **examens médicaux.**

-Le **Code du travail** (art. L.241-10-1) confie au seul **médecin du travail** la responsabilité d'apprécier l'**aptitude d'une personne à un poste.**

## LE MÉDECIN EST SOUMIS AU SECRET PROFESSIONNEL.

Cette obligation lui interdit de communiquer à des tiers les informations médicales propres à un individu, sauf si ce dernier y consent.

Cette obligation concerne notamment l'origine et la nature d'une pathologie ou d'un handicap. En revanche, il **peut et il doit délivrer les informations relatives aux conséquences de la pathologie** ou de la déficience sur **la capacité de la personne à assumer ses tâches professionnelles.**

## COMMENT COLLABORER AVEC LUI ?

### La relation est conditionnée par :

- d'une part, l'intérêt que l'établissement porte aux problèmes de santé au travail,
- d'autre part, la volonté du médecin à œuvrer dans le sens de la préservation de l'emploi, et ce dans la compréhension des contraintes de l'entreprise

Il est donc impératif que chacun pose clairement ses attentes et de maintenir un dialogue constant.

## LES DIFFÉRENTES VISITES MÉDICALES OBLIGATOIRES :

### Visite médicale de reprise

- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail de maladie ou d'accident non professionnel,

### Visite médicale occasionnelle

- Tout salarié peut bénéficier d'une visite médicale à sa demande ou à celle de son employeur

### Visite médicale périodique

- Elle a lieu tous les deux ans ou plus pour les salariés sous surveillance médicale simple.
- Elle a lieu tous les deux ans au maximum pour les salariés sous surveillance médicale renforcée, et notamment les personnes bénéficiant du statut de travailleur handicapé.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### Il existe également la visite médicale de pré-reprise

- Elle peut-être demandée uniquement par le salarié, le médecin conseil de la sécurité sociale ou le médecin traitant.

- Elle a lieu durant l'arrêt de travail et a pour but de préparer à la reprise du travail

- Aucun fiche d'aptitude n'est délivrée à ce stade.

- La réalisation d'une visite de pré reprise ne dispense pas de la visite de reprise, qui aura lieu au moment de la reprise effective du travail.

## PEUT-ON CONTESTER L'AVIS D'UN MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Les avis d'aptitude peuvent être contestés, au même titre que les avis d'inaptitude, par le salarié et/ou par l'employeur.

### La contestation doit être effectuée auprès de l'inspecteur du travail. Il

décide après avis du médecin inspecteur du travail. Il dispose d'un délai de 2 mois pour rendre sa réponse.