



Le maintien dans l'emploi

Un enjeu de santé au travail pour l'entreprise

Guide pratique pour l'employeur

Parlez-en avec votre médecin du travail ou son équipe

Les obligations de l'employeur

En matière de maintien dans l'emploi et de prévention de l'inaptitude, l'employeur a un certain nombre d'obligations à remplir, notamment une **obligation de résultats** pour ce qui est de la préservation de la santé et une **obligation de moyens** pour ce qui est du maintien dans l'emploi.

Le maintien dans l'emploi consiste à permettre au salarié :

- > de conserver son emploi dans des conditions compatibles avec son état de santé,
- > de poursuivre sa carrière professionnelle en écartant la menace d'inaptitude,
- > d'écarter l'exclusion professionnelle grâce à la reconversion professionnelle.

Il permet également à l'entreprise d'éviter une inaptitude, qui engendre une perte financière, de compétences et un déséquilibre dans les collectifs de travail.



La clé de la réussite du maintien dans l'emploi : l'anticipation !



Des équipes mobilisées en faveur du maintien dans l'emploi

Les équipes de santé au travail « conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir ou de réduire la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs. » Article L. 4622-2 du code du travail

Leurs missions :

- > Éviter l'altération de l'état de santé du salarié du fait du travail
- > Agir en faveur du maintien dans l'emploi
- > Agir pour la santé globale

Le maintien dans l'emploi

Éviter et détecter les situations à risque



Suivi individuel permanent

Chaque salarié bénéficie d'un suivi adapté à son poste de travail, aux risques encourus et à son état de santé. Obligatoires, ces examens périodiques ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail et d'informer le salarié du suivi nécessaire et des conséquences médicales de l'exposition au poste de travail.

Visites médicales non périodiques

> La visite de pré-reprise

La **visite de pré-reprise** est un examen médical effectué par le médecin du travail pendant l'arrêt de travail du salarié. Elle vise à aider le salarié à reprendre son poste ou un autre poste dans des conditions adaptées à son état de santé et à ses capacités. Elle est organisée à l'initiative du salarié lui-même, du médecin traitant ou du médecin-conseil de l'Assurance Maladie. L'employeur ne peut pas demander cette visite mais peut inciter un salarié à en faire la demande.

À l'issue de la visite, le médecin du travail peut émettre des recommandations pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, comme :

- aménager ou adapter son poste de travail,
- aménager son temps de travail,
- effectuer une reconversion professionnelle,
- suivre une formation pour faciliter sa reconversion ou sa réorientation professionnelle.



Même si une visite de pré-reprise est réalisée, la visite médicale de reprise reste obligatoire



> La visite de reprise

Elle doit obligatoirement être organisée par l'employeur dans les 8 jours qui suivent le retour à l'emploi de son salarié après :

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



> La visite occasionnelle à la demande

Inquiet pour la santé d'un salarié qui n'est pas en arrêt, l'employeur peut demander une visite médicale. L'employeur peut informer le médecin du travail et le salarié du motif de cette visite. Cette visite peut également être réalisée à la demande du salarié ou du médecin du travail.



Des signaux d'alerte pouvant motiver une visite occasionnelle à la demande de l'employeur

- Arrêts de travail à répétition
- Arrêt longue maladie
- Absences ou retards injustifiés
- Difficultés à tenir le poste (ou certaines tâches du poste) : lenteur, erreur, perte de productivité
- Nécessité de prendre des pauses
- Signes de fatigue, changement de comportement
- Apparition de problèmes relationnels
- Évitement de certaines tâches

Rechercher des solutions pour le maintien dans l'emploi

Pendant l'arrêt de travail

Le salarié peut accéder à différents dispositifs d'**aide au retour à l'emploi** si la difficulté à reprendre son activité antérieure est détectée pendant l'arrêt de travail :

- **une action d'accompagnement** pour élaborer un nouveau projet professionnel, envisager un autre métier dans l'entreprise actuelle ou dans une autre,
- **un bilan de compétences** afin de faire le point sur ses capacités et ses motivations et définir un projet professionnel ou de formation,
- **une formation diplômante** facilitant l'accès à un nouvel emploi.

Zoom sur...

> L'Essai encadré

L'Essai encadré permet à un salarié en arrêt de tester la compatibilité d'un poste de travail (ancien ou nouveau) avec son état de santé. Il peut se dérouler dans l'entreprise du salarié ou dans une autre entreprise.

> La formation pendant l'arrêt de travail

À défaut de pouvoir maintenir son poste, une reconversion vers un autre métier, dans la même entreprise sur un autre poste ou dans une autre entreprise, peut être envisagée. Avec l'accord de son médecin traitant, du médecin du travail et de la CPAM, le salarié peut alors suivre une formation pendant son arrêt de travail.

Après l'arrêt de travail

Le salarié peut bénéficier d'une reprise à temps partiel et/ou d'un aménagement de poste.

Zoom sur...

> Le temps partiel thérapeutique

Il s'agit d'une mesure transitoire dont l'objectif est de permettre une reprise progressive avant la reprise à temps complet. Le temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant et sa mise en place est définie par le médecin du travail. Il ne s'impose pas à l'employeur et nécessite son accord.

> L'aménagement du poste de travail

Le médecin du travail, qui a une fine connaissance de l'entreprise et de la situation du salarié, peut proposer un aménagement de l'activité en termes de rythme, de durée ou de charge de travail. Il peut faire appel à des partenaires extérieurs, comme Cap emploi, pour la mise en place des moyens et des aides financières.

Vers une reconversion professionnelle

À défaut de pouvoir maintenir son poste ou d'être reclassé vers un autre poste de l'entreprise ou dans une autre entreprise, une reconversion professionnelle peut être envisagée.

Zoom sur...

> La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La PMSMP permet à toute personne (en arrêt ou non) engagée dans une démarche de reconversion professionnelle, notamment les salariés en risque d'inaptitude, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

> Le Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Le CRPE est un dispositif de l'Assurance Maladie qui permet à un salarié de reprendre une nouvelle activité professionnelle compatible avec son état de santé. Une convention est signée entre l'assuré, l'employeur et l'Assurance Maladie sur une durée pouvant aller de 6 à 18 mois avec pour objectif de se former à un nouveau poste. L'Assurance Maladie prend en charge 50% du salaire de l'assuré.

Inaptitude et invalidité

> **L'inaptitude**, notifiée par le médecin du travail, pour raison médicale montre **l'inadéquation de l'état de santé du salarié avec son poste de travail**.

> **L'invalidité**, prononcée par la Sécurité Sociale, n'est pas l'inaptitude au poste de travail ou à tout poste dans l'entreprise mais **une réduction de la capacité de travail ou de gain**.

Dans certaines conditions, le salarié peut continuer à travailler, même avec une invalidité de catégorie 2.

Particularité de l'invalidité

> Le salarié peut travailler à temps partiel avec une compensation de perte de salaire.

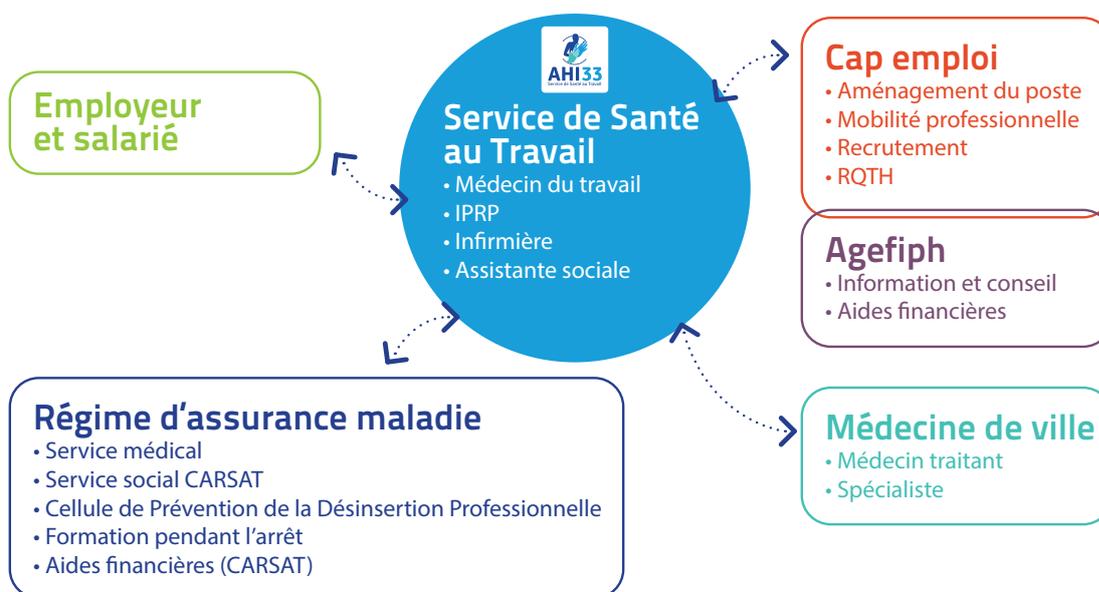
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

L'obtention de la RQTH donne accès à l'employeur comme au salarié à un ensemble de mesures pour favoriser le maintien dans l'emploi. Sont concernés les salariés souffrant d'un problème de santé (physique, sensoriel, mental, psychique, ou intellectuel...), d'une maladie chronique (diabète, asthme, sclérose en plaques...), ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper leur poste.

Les avantages de la RQTH

- > Accompagnement et conseil du réseau Cap emploi pour des solutions de maintien dans l'emploi
- > Accès à des aides financières
- > Aménagement du poste
- > Formation
- > Prestations (bilan d'orientation...)

Les acteurs et dispositifs mobilisables dans une démarche de maintien dans l'emploi



Parlez-en avec votre médecin du travail ou son équipe