

Que proposer à un salarié en l'absence de solutions dans l'entreprise ?

Lorsque le reclassement du salarié déclaré inapte s'avère impossible dans l'entreprise ou dans le groupe, l'employeur peut le licencier au terme des procédures légales. Le salarié privé d'emploi peut s'inscrire à l'ANPE en qualité de demandeur d'emploi.

Le réseau d'insertion des travailleurs handicapés "CAP EMPLOI" met alors à disposition de la personne licenciée et bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, tout un ensemble de dispositifs et d'outils destinés à l'aider à retrouver un emploi.

Quels sont les partenaires du maintien dans l'emploi ?

Les PDITH (Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés) sont pilotés par la DDTEFP et l'AGEFIPH et ont pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (jeunes, Demandeurs d'emplois, salariés en situation de maintien). Des actions de sensibilisation auprès des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi sont également organisées. Présents dans chaque département, ils sont un lieu ressource.

Le partenaire du maintien dans l'emploi est donc le SAMETH.

Ce service financé par l'AGEFIPH et la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - DDTEFP - a pour objectif d'accompagner l'employeur et le salarié handicapé dans sa démarche de maintien dans l'emploi.

Il répond à des situations individuelles. Il apporte des compétences spécifiques et complémentaires à celles mises en œuvre par le médecin du travail et les organismes d'assurance maladie.

Il propose 4 types de réponse :

- un service d'information : ce service consiste à offrir à toute personne ou organisme des informations sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- un service de facilitation : ce service intervient pour faciliter la mise en oeuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée ;
- un service de conseil : ce service consiste à éclairer sur les conditions d'une démarche de maintien ;
- un service d'ingénierie : ce service intervient pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

Les coordonnées de ces différentes structures sont disponibles sur le site de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr.

Pour Paris : PDITH75

PDITH – coordination

210 quai de Jemmapes - 75010 PARIS - tel : 01 44 84 41 24 (83)

SAMETH : Axe maintien dans l'emploi

11-15 rue Sarrette - 75014 PARIS - tél : 01 40 47 92 92

Maintien dans l'emploi et possibilités de reclassement

Que signifie le terme "maintien dans l'emploi" ?

La situation est celle d'un salarié en difficulté dans l'exercice de son emploi du fait d'une altération de son état de santé. Les causes peuvent être diverses : accident du travail, maladie professionnelle, maladie, vieillissement, accident de la vie domestique, de la circulation...

Le salarié rencontre alors des difficultés à occuper son poste de travail normalement, avec un éventuel retentissement sur son aptitude médicale.

Le maintien dans l'emploi vise à mobiliser un ensemble de volontés et de compétences pour permettre la recherche de solution au plus près de l'emploi occupé et dans la même entreprise. Cela nécessite un repérage précoce de la situation, un dialogue entre les acteurs concernés de l'entreprise (salarié - chef d'entreprise - médecin du travail - CHSCT...) une connaissance du réseau des partenaires extérieurs et un appui à la mise en œuvre.

Le maintien dans l'emploi est donc la rencontre entre une situation et un processus alliant une volonté de faire et un savoir faire.

Comment recourir aux dispositifs externes à l'entreprise ?

Lorsque la situation nécessite l'engagement de dépenses pour des aménagements spécifiques, l'appel à des compétences expertes, l'entrée dans un dispositif de services spécialisés, le salarié devra être bénéficiaire de la loi du 11 février 2005*. Ce statut donne des droits à la personne pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi. Concrètement, il permet l'accès aux aides financières de l'AGEFIPH et l'intégration dans les

dispositifs réservés aux travailleurs handicapés (SAMETH, Cap emploi, formations spécifiques...). Cela passe en général par la demande de "Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé" : la RQTH. C'est le salarié qui entreprend cette démarche. Elle est néanmoins engagée le plus souvent avec l'aide du médecin du travail.

* pour être bénéficiaire de la loi du 11/02/05, il faut avoir soit une RQTH délivrée par la CDAPH du département, AAH, invalidité de la sécurité sociale, carte d'invalidité, IPP > ou égale à 10%, ou encore être orphelin / veuve de guerre..."

Que faire pour maintenir le salarié à son poste de travail ?

Tout dépend du niveau d'incapacité du salarié à exercer son activité et des marges de manœuvres existantes dans l'entreprise. Selon la durée prévisible des limitations fonctionnelles, il y a lieu de distinguer :

■ L'aménagement temporaire des conditions de travail

Une modification transitoire du temps de travail, un allègement passager des tâches, la réorganisation du chantier... sont, parmi d'autres, des aides qui permettent de surmonter une période difficile, avec retour progressif à l'activité antérieure.

Exemple d'aménagement temporaire

Nicole S., agent de service âgée de 34 ans, était en arrêt de travail depuis trois mois pour douleurs aiguës à l'épaule droite. Souhaitant reprendre son activité, elle demande à rencontrer le médecin du travail et prend rendez-vous.

D'un commun accord, le médecin du travail contacte le médecin généraliste afin qu'il prescrive un Temps Partiel Thérapeutique (voir fiche n°5) d'une durée de deux mois. Celui-ci permettra à Nicole de poursuivre ses soins tout en reprenant son travail à 60 % du temps contractuel.

Parallèlement, le médecin du travail entre en relation avec l'employeur et ils conviennent d'organiser la reprise du travail uniquement l'après-midi. A l'issue des deux mois de Temps Partiel Thérapeutique, Nicole S. a été en capacité de reprendre son travail à temps plein.

■ L'aménagement durable du poste de travail

Si l'état de santé du salarié ne présente pas d'espoir d'amélioration, il y a lieu de rechercher une adaptation de son environnement ou de son outil de travail afin de le maintenir, dans toute la mesure du possible dans son emploi.

Dans certains cas, les solutions peuvent être mises en œuvre sans intervention extérieure à l'entreprise. Dans d'autres, il faudra faire appel à des prestataires spécialisés, par exemple pour une étude ergonomique approfondie de l'activité.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est, dans certains cas, une démarche pertinente, en particulier pour bénéficier d'une formation ou d'une aide financière à l'aménagement du poste de travail.

Exemple d'aménagement durable

Après une succession d'arrêts de travail, le chef d'équipe constate avec Sami R. que son poste de travail lui est physiquement trop pénible. Le risque de perte d'emploi devient de plus en plus évident. Après analyse, il apparaît que l'acquisition d'une machine de nettoyage des sols et la possibilité de travailler en équipe de deux salariés permettrait à Sami R. de conserver son poste.

Sami R. étant déjà titulaire d'une incapacité permanente de 20 % suite à un accident du travail, l'entreprise sollicite le bénéfice de la mesure "maintien dans l'emploi" auprès de l'AGEFIPH. Grâce à la subvention forfaitaire obtenue, l'achat de la machine et une formation à son utilisation ont pu être réalisés. Ainsi, Sami R. a pu conserver son poste et n'a eu sur une période de plus d'un an qu'un seul arrêt de courte durée.

Dans ces deux situations, aménagement temporaire et aménagement durable, le dialogue précoce entre l'entreprise et le médecin du travail favorise le maintien du salarié.

Si la tentative de maintien au même poste de travail échoue, un reclassement interne est-il possible ?

La faisabilité d'un changement de poste dans l'entreprise dépend des opportunités qui se présentent au moment où la question se pose. Les propositions doivent alors être réalistes et aussi proches que possible de l'activité antérieure. Si elles entraînent une modification du contrat de travail, il y a lieu de se référer au code du travail.

La formation est un des outils pris en charge par l'entreprise via le FAF Propreté ou l'AGEFIPH.

Exemple de reclassement interne

Affectée au standard téléphonique d'une importante société depuis 20 ans, Hélène B. est très appréciée. L'aggravation d'une surdité bilatérale lui fait progressivement commettre de nombreuses erreurs. Elle refuse cependant de reconnaître ce qui est devenu un véritable handicap, entraînant ainsi quelques conflits avec ses collègues.

C'est à l'occasion de la visite systématique qu'elle se résout à aborder le sujet avec le médecin du travail. Celui-ci lui conseille de solliciter un entretien avec le DRH, qui reçoit Hélène B. peu de temps après.

Une mutation au service comptabilité est alors envisagée, à condition qu'Hélène ait les aptitudes requises à la saisie des données. Avec le soutien du SAMETH, une demande accélérée de "Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé" est adressée à la CDAPH - Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées -. Suite à cette reconnaissance, un bilan de compétences révèle un besoin de formation informatique. Une formation de trois mois répondant à cette nécessité et aux besoins de l'entreprise est trouvée. Elle est en partie subventionnée, l'employeur apportant la moitié du financement. Depuis, Hélène B. a intégré le service comptabilité et donne toute satisfaction dans ses nouvelles fonctions.