

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 du SAMETH.

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 SAMETH peut orienter le salarié 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.

Des dispositifs en ce qui concerne le cancer

Pour les employeurs non salariés exerçant dans les Bouches-du-Rhône

Dispositif CAIRE

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

Tél. 04 86 67 72 72

www.caire13.org

EN SAVOIR PLUS

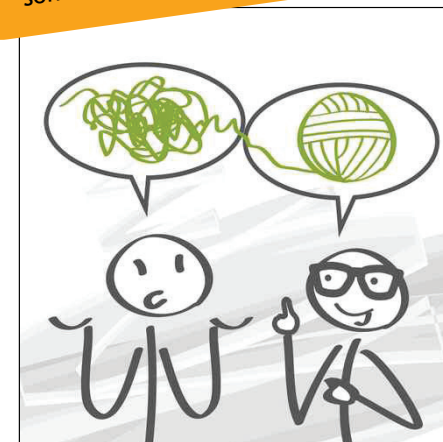
Pour toute question, contactez votre Médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire de votre Service de Santé au Travail.

Crédit illustration : Trueeffelpix-Fotolia.com
Édition de juillet 2016



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 inaptes.



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.

Comment ?

Bénéficiaire du statut de Travailleur Handicapé*

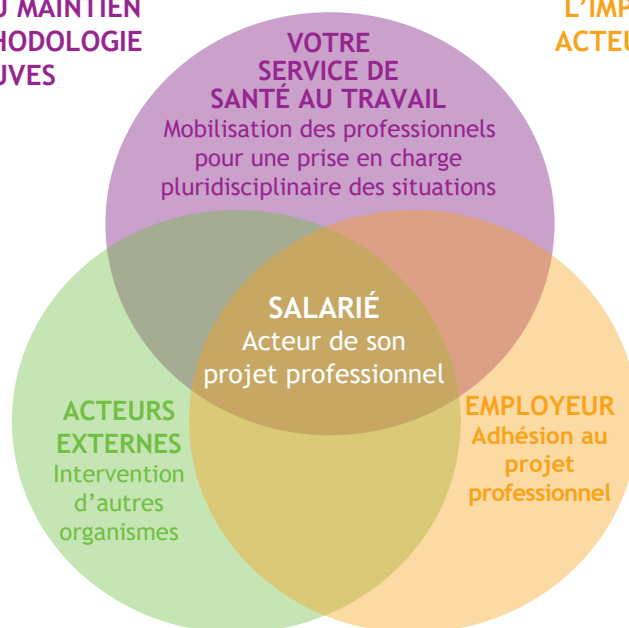
Sont bénéficiaires de la loi du 11/02/05 n° 2005-102, les salariés :

- RQTH (reconnaissance qualité travailleur handicapé).
- IPP (incapacité permanente partielle supérieure à 10%).
- Invalidité sécurité sociale.
- Bénéficiaire de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).
- Titulaire de la carte d'invalidité.

FACTEURS DE RÉUSSITE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI, UNE MÉTHODOLOGIE QUI A FAIT SES PREUVES

Acteurs externes

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



L'IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS EST INDISPENSABLE

Votre Service 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

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...).

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.