

**Guide
régional du
maintien en
emploi
Acteurs et
outils**

Janvier 2024

Remerciements

Ce guide a été produit dans le cadre d'un groupe de travail du Plan régional d'insertion des collaborateurs handicapés (PRITH) Pays de la Loire composé de :

Dr Véronique MENNETRIER, DREETS Pays de la Loire
Jacques MAINGUY, Carsat
Isabelle BARBEAU, Agefiph
Laurent FELIX, FIPHFP
Dr Véronique FRAMPAS, SSTRN
Hélène HURFORD, CPAM
Sylvie GASNERAY, Carsat
Florence LE POLLOZEC, Cap emploi
Anne VIAUD-JOUAN, SMIA
Nadège RONDEAU, SATM

Le site du Prith Pays de la Loire :

www.prith-paysdelaloire.org

••• Travaux réalisées dans le cadre du PRITH avec l'appui de la coordination du PRITH •••

Cet outil est la propriété des partenaires du PRITH. La mention de la source, à savoir PRITH Pays de la Loire, doit être impérativement portée sur toute publication (ou reproduction)

Edito

La DREETS Pays de la Loire, l'Agefiph, le FIPHFP et l'Assurance Maladie ainsi que les parties prenantes au plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ont mis en place un guide régional à des fins d'information auprès des professionnels concernés par des situations de maintien en emploi amenés à intervenir auprès des entreprises et des salariés concernés.

Ce guide régional fait suite à de nombreux travaux initiés ces dernières années sur les territoires ligériens.

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur la détection précoce de situations « à risques » (désinsertion, inaptitude, ...). Ainsi, à partir d'un « signalement » de la situation, un accompagnement associant un ensemble d'acteurs favorise la recherche et l'émergence de solutions adaptées.

Le guide a pour vocation de mieux connaître le rôle de chacun des acteurs intervenant dans le champ du maintien en emploi et être informé des dispositifs mobilisables dans de telles situations.

Il est à préciser que ce guide a une valeur indicative et ne remplacera pas l'expertise et le conseil des professionnels auprès des employeurs (publics et privés) et des collaborateurs (salariés, collaborateurs indépendants et agents de la fonction publique), qui sont au cœur de toute démarche de maintien.

Caroline GENY, Déléguée Régionale de l'Agefiph Pays de la Loire

Marie-Pierre DURAND, Directrice Régionale de la DREETS Pays de la Loire

AVERTISSEMENT :

Ce guide a vocation à traiter les situations des salariés du secteur privé, des agents et contractuels des trois fonctions publiques, ainsi que celle des collaborateurs indépendants comme les professions libérales, les exploitants agricoles, les gérants non-salariés, certains commerçants et artisans, autant de situations et statuts très divers que les auteurs du guide ont choisi de regrouper sous le terme générique de collaborateur afin de les distinguer de la structure générique employeur, qui elle, regroupe les entreprises privées, les administrations, collectivités locales et hôpitaux publics ainsi que les professions libérales, exploitants agricoles, artisans commerçants considéré dans leur dimension d'entreprise (ou considéré sous l'angle de leur fonctions d'employeurs).

Sommaire

EDITO.....	3
SOMMAIRE	4
1^{ERE} PARTIE : LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI.....	6
<i>Les services de Prévention et de Santé au travail inter-entreprises (SPSTI)</i>	<i>7</i>
<i>Zoom : les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) des SPSTi</i>	<i>9</i>
<i>Les services de Prévention et de Santé au travail autonomes</i>	<i>11</i>
<i>Le service médical de l'Assurance Maladie</i>	<i>12</i>
<i>Le service médical de la MSA</i>	<i>14</i>
<i>Le service social spécialisé de l'Assurance Maladie</i>	<i>16</i>
<i>Le service social spécialisé de la MSA.....</i>	<i>18</i>
<i>La caisse primaire d'Assurance Maladie (CPAM) – L'offre de service en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)</i>	<i>20</i>
<i>L'instance de coordination de l'Assurance Maladie</i>	<i>22</i>
<i>L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).....</i>	<i>26</i>
<i>Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)</i>	<i>29</i>
<i>L'association OETH.....</i>	<i>32</i>
<i>Cap Emploi</i>	<i>34</i>
<i>Le conseil en évolution professionnelle (CEP).....</i>	<i>37</i>
<i>La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA).....</i>	<i>39</i>
<i>Comète France</i>	<i>41</i>
<i>Le comité social et économique (CSE).....</i>	<i>43</i>
<i>L'inspection du travail.....</i>	<i>44</i>
<i>Les opérateurs de compétences (OPCO)</i>	<i>46</i>
<i>L'association Transitions Pro Pays de la Loire.....</i>	<i>47</i>
<i>L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)</i>	<i>48</i>
2^{EME} PARTIE : LE PROCESS DU MAINTIEN EN EMPLOI.....	50
ETAPE 1 : L'EVENEMENT DECLENCHEUR	53
<i>Le signalement au médecin du travail</i>	<i>54</i>
ETAPE 2 : LE DIAGNOSTIC DE SITUATION	55
<i>La visite de pré-reprise</i>	<i>56</i>
<i>La visite de mi-carrière.....</i>	<i>59</i>
<i>Le rendez-vous de liaison</i>	<i>60</i>
<i>L'évaluation de la situation</i>	<i>61</i>
<i>La recherche de solutions</i>	<i>62</i>
<i>La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)</i>	<i>65</i>
ETAPE 3 : LA RECHERCHE DE SOLUTIONS	68
<i>Le maintien dans le même poste</i>	<i>69</i>
<i>Le maintien chez le même employeur</i>	<i>71</i>
<i>Le maintien de l'employabilité.....</i>	<i>73</i>
ETAPE 4 : LA MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS (LES DISPOSITIFS ET OUTILS)	74
<i>L'étude ergonomique – l'aménagement de poste</i>	<i>75</i>
<i>L'essai encadré</i>	<i>76</i>
<i>La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)</i>	<i>79</i>
<i>La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).....</i>	<i>81</i>
<i>Les aides liées au temps de travail... ..</i>	<i>83</i>
<i>L'aménagement du temps de travail</i>	<i>83</i>
<i>Le temps partiel thérapeutique (TPT)</i>	<i>84</i>
<i>L'invalidité</i>	<i>87</i>
<i>Zoom sur la rente Accident du Travail / Maladie Professionnelle (AT/MP)</i>	<i>90</i>
<i>Le conseil en évolution professionnelle (CEP)</i>	<i>92</i>
<i>Le compte personnel de formation (CPF)</i>	<i>94</i>

<i>Le bilan de compétences</i>	97
<i>La formation continue</i>	99
<i>Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle</i>	101
<i>Module d'orientation approfondie des assurés en indemnités journalières (MOAIJ) et Prestation de remobilisation (PREMIJ)</i>	103
<i>Les aides et prestations portées par l'Agefiph pour les employeurs</i>	107
<i>Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés</i>	107
<i>La prestation Etude ergonomique financée par l'Agefiph et le FIPHFP</i>	108
<i>L'aide à l'adaptation des situations de travail financée par l'Agefiph et le FIPHFP</i>	114
<i>L'aide à la formation professionnelle des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi financée par l'Agefiph</i>	114
<i>L'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées financée par l'Agefiph</i>	115
<i>Les prestations d'appui spécifique (PAS) financée par l'Agefiph et le FIPHFP</i>	116
<i>Inclu'Pro Formation financée par l'Agefiph et le FIPHFP</i>	119
<i>Les aides liées à la compensation du handicap pour les salariés handicapés financées par l'Agefiph et le FIPHFP</i>	121
3^{EME} PARTIE :L'INAPTITUDE DUSALARIE	122
<i>Licenciement pour inaptitude</i>	122



**1^{ère} partie : les
acteurs du maintien
en emploi**

Les services de Prévention et de Santé au travail inter-entreprises (SPSTI)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Tout Employeur du secteur privé, quelle que soit la taille de son entreprise, doit organiser un service de prévention et de santé au travail, soit en adhérant à un service interentreprise de prévention et de santé au travail (SPSTI), soit en créant son propre service en interne (Service autonome).

Lorsque l'effectif de salariés suivis est inférieur à 500 salariés, l'adhésion à un SPSTI est obligatoire. Lorsque cet effectif atteint ou dépasse 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome ou adhérer à un SPSTI.

Cette fiche concerne les SPSTI.

⚙️ Fonctionnement

Les SPSTI ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (article L.4622-2 du code du travail), ainsi ils :

- Conduisent des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur carrière ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien en emploi des travailleurs ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail, leur sécurité ainsi que celle des tiers ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

🏠 Les actions des SPSTI dans le cadre du maintien en emploi

Le conseil auprès des employeurs, des 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 est assuré dans le cadre d'un suivi individuel :

- En s'assurant régulièrement de l'état de santé du salarié (visites médicales) en effectuant des examens médicaux périodiques, en veillant à l'adéquation entre la santé du salarié et son poste de travail.
- En étudiant les postes de travail, en menant des actions sur les lieux de travail, en contribuant à l'évaluation des risques professionnels et en proposant des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail.

Le médecin du travail établit un diagnostic de la situation du travailleur et peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation, ou de transformation du poste de travail. L'appréciation de l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail relève uniquement de la compétence du médecin du travail.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, indications ou propositions faites par le médecin du travail. S'il le refuse, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs de son refus.

À qui s'adresser ?

Les salariés comme les employeurs peuvent contacter directement leur SPST afin de solliciter leurs conseils et/ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions.

Prendre contact avec un SPST inter-entreprises : consulter la liste des SPSTI sur www.prst-pdl.fr/les-partenaires/

Zoom : les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) des SPSTi

ZOOM sur la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (Cellule PDP)

La prévention de la désinsertion professionnelle fait partie de l'offre socle des SPSTI. Le nouvel article L. 4622-8-1 du code du travail crée une cellule PDP dans les SPSTI.

La cellule PDP propose des mesures pour mieux accompagner certains publics (vulnérables ou en situation de handicap) et lutter contre la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi.

Composition de la cellule PDP

La cellule PDP est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité. Elle peut être composée d'infirmiers en santé au travail, d'ergonomes, de psychologues du travail, chargé de mission maintien, d'assistants administratif, d'assistantes de service sociale (les SPSTI travaillent également avec des services sociaux externes)...

Les missions de la cellule PDP

- Proposer un accompagnement individuel et collectif aux salariés et aux entreprises ;
- Proposer des actions de sensibilisation par rapport aux facteurs de PDP, au rôle des différents acteurs de la PDP, au repérage précoce des travailleurs à risque de PDP et au rôle essentiel de l'employeur et du salarié sur ce sujet. Apporter de l'information sur le rendez-vous de liaison et les visites médicales de pré reprise, de mi-carrière, de reprise (à la demande de l'employeur ou en accord avec ce dernier) ;
- Être en appui auprès des équipes pluridisciplinaires, les former, être associé aux rendez-vous de liaison en présentiel ou en le préparant, apporter une expertise pour les personnels chargés de la PDP ;
- Identifier les situations individuelles, proposer en lien avec l'employeur et le salarié, des mesures individuelles (aménagement, adaptation, ou transformation du poste de travail, aménagement du temps de travail justifiées) en tenant compte notamment de l'âge, et de l'état de santé physique et mental du salarié ;
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité social comme les essais encadrés, la CRPE ;
- Assurer une mission de collaboration avec les instances de coordination de l'Assurance Maladie, travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs de la PDP, collaborer avec les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné (article L. 5213-2-1 du Cod du travail), les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelles (article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles) ainsi que les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle ;

- Assurer le pilotage et la traçabilité de la cellule PDP en se dotant d'outils de pilotage et d'évaluation des parcours en lien avec les exigences du projet du service, du CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens), du PST4 et de la certification.

Qui saisit la cellule ?

La cellule PDP est saisie par le travailleur, l'employeur, le médecin du travail, un partenaire du maintien en emploi ou encore par l'assurance maladie. La cellule PDP remplit ses missions en collaboration avec le médecin du travail et son équipe santé travail et l'ensemble des acteurs de la PDP.



Les services de Prévention et de Santé au travail autonomes

🔍 De quoi s'agit-il ?

Les employeurs dont la taille est égale ou supérieure à 500 ont le choix entre mettre en place un service autonomie ou adhérer à un SPST.

Cette fiche concerne les SPST autonomes.

⚙️ Fonctionnement

Les différents types de services de santé au travail autonomes sont les suivants :

- SPST d'entreprise ou d'établissement ;
- SPST inter-établissements ;
- SPST commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale ;
- SPST de groupe.

Comme les SPSTI, les SPST autonomes ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (article L.4622-2 du code du travail), ainsi ils :

- Conduisent des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur carrière ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien en emploi des travailleurs ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail, leur sécurité ainsi que celle des tiers ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

📍 À qui s'adresser ?

Les salariés comme les employeurs peuvent contacter directement leur SPST afin de solliciter leurs conseils et/ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions.

Prendre contact avec un SPST inter-entreprises : consulter la liste des SPSTI sur www.prst-pdl.fr/les-partenaires/

Le service médical de l'Assurance Maladie

De quoi s'agit-il ?

Le service médical de l'Assurance Maladie exerce une mission de service public. Opérateur de la régulation, il concourt, aux côtés des professionnels de santé, à un meilleur fonctionnement du système de santé. Son ambition est de contribuer à assurer, avec l'ensemble de l'Assurance Maladie, l'accès de tous à des soins de qualité au meilleur coût.

Fonctionnement


Vous pouvez contacter le service médical pour :

- être informé des évolutions réglementaires
- évoquer le cas d'un de vos patients
- obtenir des précisions sur la cotation d'un acte
- mieux connaître les recommandations de pratique clinique
- discuter de votre pratique au regard de ces recommandations
- être informé des résultats d'une étude de santé publique
- bénéficier de l'intervention d'un praticien conseil lors d'une formation médicale continue

À qui s'adresser ?

CPAM de LOIRE-ATLANTIQUE

9, rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : 8h15 - 17h00


Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h15 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de Maine et Loire

32, rue Louis Gain

49937 Angers

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : du Lundi au Mercredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00

Le Jeudi de 10h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00

Le Vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00


Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de la Sarthe

178 Avenue Bollée

72000 Le Mans

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : 8h15 à 12h15 - 13h30 à 17h00 du Lundi au Mercredi

Le Jeudi de 10h00 à 12h15 - 13h30 à 17h00

Le Vendredi de 8h15 à 12h15 - 13h30 à 17h00

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de Vendée

61, rue Alain

85931 la Roche-sur-Yon

☎ 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : 8h30 à 12h30 – 13h30 à 17h00.

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de Laval

37, Boulevard Montmorency

53084 Laval Cedex 9

☎ 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : de 8h30 à 12h30 – 13h30 à 17h00 les Lundi, Mardi, Mercredi et Vendredi.

Le Jeudi de 8h30 à 12h30 – 13h30 à 15h30

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr



Le service médical de la MSA

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le service santé sécurité au travail de la MSA a pour mission de :

- informer les salariés, les employeurs et les exploitants sur les mesures de maintien dans l'emploi mobilisables
- émettre des propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail
- réaliser des études de postes et proposer des aménagements de postes ou des reclassements dans l'entreprise
- participer à des études ergonomiques
- assurer le lien avec le médecin conseil, le médecin traitant et le collaborateur social pour préparer la reprise d'activité
- participer à la cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi (CPME) de la MSA

⚙️ Fonctionnement

Les médecins du travail animent et coordonnent des équipes pluridisciplinaires de santé au travail. Ces équipes sont composées d'infirmiers en santé au travail, de collaborateurs médecins et internes et de secrétaires et assistantes.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des exploitants agricoles en situation de handicap, deux médecins du travail référents prennent en charge spécifiquement les études d'aménagement de postes chez les non-salariés agricoles et le suivi de ces dossiers en lien avec les collaborateurs sociaux et les conseillers de prévention.

📍 À qui s'adresser ?

44 - Loire-Atlantique
MSA Loire-Atlantique Vendée
2 impasse de l'Espéranto, Saint Herblain, 44957 NANTES Cedex 9
loire-atlantique-vendee.msa.fr

49 - Maine-et-Loire
MSA Maine-et-Loire
49938 ANGERS Cedex 9
Accueil : Centre d'activité de l'Hoirie, 3 rue Charles Lacretelle, BEAUCOUZE
maineetloire.msa.fr

53 - Mayenne
MSA Mayenne-Orne-Sarthe
76, boulevard Lucien Daniel, 53082 LAVAL Cedex 9
mayenne-orne-sarthe.msa.fr

72 - Sarthe
MSA Mayenne-Orne-Sarthe
30, rue Paul Ligneul, 72032 LE MANS Cedex 9
mayenne-orne-sarthe.msa.fr

85 - Vendée
MSA Loire-Atlantique Vendée
33 boulevard Réaumur, 85933 LA ROCHE SUR YON Cedex 9
loire-atlantique-vendee.msa.fr



Le service social spécialisé de l'Assurance Maladie

De quoi s'agit-il ?

Le service social de l'Assurance Maladie apporte une aide globale d'ordre psychosocial, matériel et professionnel, aux personnes en difficulté, confrontées ou susceptibles de l'être à un problème de santé ou de perte d'autonomie ainsi qu'à une situation de précarité ou de fragilisation sociale" (Circulaire conjointe CNAM/CNAV n°CIR-26/2011 du 19 décembre 2011).

Un de ses deux domaines d'intervention concerne la prévention de la désinsertion professionnelle. Le service social y participe en favorisant le maintien dans l'emploi et si nécessaire le retour à l'emploi.

Conditions d'accès

Les bénéficiaires de l'intervention du service social sont dans l'une ou l'autre situation au regard de l'emploi :

- salariés en contrat de travail au moment de l'arrêt ou de la saisine du service social
- ou collaborateurs précaires régulièrement salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat d'intérim pour un métier donné, dont la fin du dernier contrat de travail date de moins de six mois au jour de la saisine du service social
- et arrêt maladie, accident du travail / maladie professionnelle

Parmi ces assurés, sont plus particulièrement ciblées les personnes dont la situation médico-sociale et / ou professionnelle génère un risque de précarité économique.

Fonctionnement

L'assistant de service social est un interlocuteur privilégié du salarié,

- il l'informe
- le conseille
- le soutient par un accompagnement individuel ou collectif dans la recherche de solutions adaptées à sa situation

Il intervient dans le cadre d'une approche globale des situations par un travail en réseau avec les acteurs de l'insertion professionnelle :

- le service médical et les services administratifs de la CPAM

- les services de santé au travail
- la MDPH/MDA, l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants, le Cap emploi et Comète France

📍 À qui s'adresser ?

- 📞 36 46 comme suit : 36 46 dites "Service social"

- Par mail :

Loire-Atlantique

à Nantes, Ile Beaulieu ssrilebeaulieu@carsat-pl.fr

à Nantes, Place Bretagne ssrplacebretagne@carsat-pl.fr

à Saint-Nazaire ssr44saintnazaire@carsat-pl.fr

Maine-et-Loire

à Angers ssr49angers@carsat-pl.fr

à Cholet ssr49cholet@carsat-pl.fr

Mayenne ssrmayenne@carsat-pl.fr

Sarthe ssrsarthe@carsat-pl.fr

Vendée ssrvendee@carsat-pl.fr



Le service social spécialisé de la MSA

De quoi s'agit-il ?

C'est un service social spécialisé dont l'activité s'exerce en direction des ressortissants du régime agricole, qui du fait de la maladie ou d'un accident, rencontrent des difficultés à se maintenir dans leur emploi.

Il travaille en relation :

- avec le service de médecine de contrôle et les services administratifs de la Mutualité Sociale Agricole et avec le service de médecine du travail.
- avec la MDPH/MDA, l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et les entreprises

Conditions d'accès

Être assuré de la MSA

Fonctionnement

Le service social intervient principalement à la demande de la personne handicapée sur signalement d'un service médical, de la MDPH/MDA, ou d'un employeur.

Il assure :

- l'information
- l'accompagnement de la personne dans sa démarche de maintien ou de retour à l'emploi.
- la négociation avec l'employeur en concertation avec les services médicaux et autres partenaires

Aspect financier

Recherche de financements : montage de dossiers pour l'aménagement du poste de travail
Budget particulier pour l'insertion professionnelle des collaborateurs handicapés

À qui s'adresser ?

Loire Atlantique

MSA Loire-Atlantique Vendée

2 impasse de l'Espéranto, Saint Herblain, 44957 NANTES Cedex 9

<https://loire-atlantique-vendee.msa.fr/lfp>

Sarthe

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

30, rue Paul Ligneul, 72032 LE MANS Cedex 9

<https://mayenne-orne-sarthe.msa.fr/lfp>

Maine-et-Loire

MSA Maine-et-Loire

49938 ANGERS Cedex 9

Accueil : Centre d'activité de l'Hoirie, 3 rue Charles Lacretelle, BEAUCOUZE

<https://maineetloire.msa.fr/lfp>

Vendée

MSA Loire-Atlantique Vendée

33 boulevard Réaumur, 85933 LA ROCHE SUR YON Cedex 9

<https://loire-atlantique-vendee.msa.fr/lfp>

Mayenne

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

76, boulevard Lucien Daniel, 53082 LAVAL Cedex 9

<https://mayenne-orne-sarthe.msa.fr/lfp>



La caisse primaire d'Assurance Maladie (CPAM) – L'offre de service en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

De quoi s'agit-il ?

La prévention de la désinsertion professionnelle est une offre de service attentionnée qui s'inscrit dans une politique de gestion du risque pour la maîtrise des indemnités journalières en limitant l'allongement des arrêts de travail.

La CPAM participe à la prise en charge des personnes confrontées ou susceptibles d'être confrontées à un problème d'emploi du fait de leur état de santé à se maintenir dans leur poste, leur emploi, leur entreprise ou dans une dynamique de l'emploi, notamment par le maintien des indemnités journalières et le financement de certains dispositifs.

Les missions :

- éviter un licenciement pour inaptitude médicale
- accompagner les assurés qui n'ont pu conserver leur emploi pour raison de santé à retrouver les conditions nécessaires à un retour à l'emploi
- accompagner la reconversion professionnelle
- accompagner les entreprises
- proposer des mesures spécifiques d'aide au reclassement

Conditions d'accès

La CPAM ne peut intervenir que pendant l'arrêt de travail de l'assuré en proposant la mise en œuvre de dispositifs permettant le maintien des indemnités journalières, pour :

- les assurés titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt indemnisé au titre de :
 - la maladie
 - l'invalidité
 - l'accident de travail
 - la maladie professionnelle

Fonctionnement

Elle intervient dans le cadre d'un travail en réseau avec les acteurs de l'insertion professionnelle :

- le service social de l'Assurance Maladie
- les services de prévention et de santé au travail
- l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants, le Cap emploi et Comète France
- les employeurs (solicitation)

À qui s'adresser ?

CPAM de LOIRE-ATLANTIQUE
9, rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : 8h15 - 17h00

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h15 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de Maine et Loire
32, rue Louis Gain

49937 Angers

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : du Lundi au Mercredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00

Le Jeudi de 10h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00


Le Vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de la Sarthe
178 Avenue Bollée

72000 Le Mans

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : 8h15 à 12h15 - 13h30 à 17h00 du Lundi au Mercredi

Le Jeudi de 10h00 à 12h15 – 13h30 à 17h00

Le Vendredi de 8h15 à 12h15 – 13h30 à 17h00


Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de Vendée

61, rue Alain

85931 la Roche-sur-Yon

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : 8h30 à 12h30 – 13h30 à 17h00.


Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

CPAM de Laval

37, Boulevard Montmorency

53084 Laval Cedex 9

 36 46

Horaires d'ouverture : Siège : de 8h30 à 12h30 – 13h30 à 17h00 les Lundi, Mardi, Mercredi et Vendredi.

Le Jeudi de 8h30 à 12h30 – 13h30 à 15h30

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

www.ameli.fr

L'instance de coordination de l'Assurance Maladie

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'objectif du dispositif est de coordonner les actions des services de l'Assurance Maladie et de ses partenaires pour une offre de service efficiente, harmonisée et la plus précoce possible face aux problématiques des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Le succès du dispositif repose sur l'utilisation des compétences, de l'expérience et de la complémentarité de chacun des services de l'Assurance Maladie et de ses partenaires concourant au maintien en emploi.

🎯 Objectifs

- Aider les personnes confrontées ou susceptibles d'être confrontées à un problème d'emploi du fait de leur état de santé, à se maintenir dans leur poste, leur emploi, leur entreprise ou dans la dynamique de l'emploi
- Aider les personnes qui n'ont pu conserver leur emploi du fait de la maladie, de l'invalidité, de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou du handicap, à retrouver les conditions nécessaires à un retour à l'emploi

L'ambition de l'Assurance Maladie se traduit par :

1. la détection le plus précocement possible d'éventuelles difficultés à la reprise du travail en vue de favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle
 2. le signalement le plus tôt possible des assurés en risque de désinsertion professionnelle
- Le signalement permettra la mise en place du dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle.

📖 Conditions d'accès

Les personnes concernées sont :

- les personnes prises en charge en maladie ou en invalidité, titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt
- les personnes victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle
- les personnes handicapées tels que définis par [l'article L 5212-13 du code du travail](#), les assurés en voie de reconnaissance « collaborateurs handicapés »



Fonctionnement

La coordination locale de prévention de la désinsertion professionnelle s'exerce à deux niveaux :

1. La coordination partenariale :

Elle réunit :

- un référent du service social
- un référent des services administratifs de la CPAM
- un référent de l'échelon local du service médical
- le service prévention des risques professionnels peut également être représenté, notamment lorsque les problématiques de maintien dans l'emploi revêtent une dimension collective
- un ou deux référent(s) de Cap emploi
- un référent de l'Agefiph
- un ou des référent(s) du service de santé au travail du département
- un référent de la MDA/MDPH
- un référent de Comète France

Elle se réunit au moins une fois par an, au cours du premier trimestre

Son rôle :

- créer des synergies entre les acteurs locaux
- dialoguer et agir avec les acteurs externes
- assurer une représentation de l'Assurance Maladie dans les réunions départementales
- organiser l'information des acteurs du dispositif : assurés, médecins traitants, médecins du travail, Cap emploi, ...
- coordonner les actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- analyser après consolidation les indicateurs des 3 services (médical, social et administratif)
- réaliser un bilan annuel des actions menées et définir des pistes d'amélioration et le transmettre à la cellule régionale avant le 31 janvier de l'année suivante

Le rôle du coordonnateur de l'instance locale

Le coordonnateur (Service social de l'Assurance Maladie et référent CPAM) :

- établit l'ordre du jour en concertation avec les référents
- coordonne et assure le suivi des décisions prises par la cellule
- représente l'instance locale auprès de l'instance régionale
- représente l'Assurance Maladie, avec le coordonnateur adjoint, dans les réunions départementales «Maintien dans l'emploi»

Le rôle des référents est de relayer l'information auprès de leur organisme sur ce qui est attendu de chaque acteur dans le parcours des assurés.

2. L'instance opérationnelle :

Elle réunit :

- un référent du service social
- un référent des services administratifs de la CPAM
- un référent de l'échelon local du service médical
- le service prévention des risques professionnels peut également être représenté,

notamment lorsque les problématiques de maintien dans l'emploi revêtent une dimension collective

- un référent ou des référent(s) ou des service(s) de santé au travail du département
- un ou deux référents de Cap emploi
- un référent de la MDA/MDPH
- un référent de Comète France

Le profil des référents suppose un niveau de délégation permettant une prise de décision.

Elle se réunit tous les mois pour :

- échanger et confronter les expertises pour les situations complexes en vue de faire émerger une solution. La présence des composantes administrative, médicale et sociale est indispensable pour ce temps d'échange
- assurer le suivi de la mise en œuvre des préconisations de l'instance. Pour cette action, il peut être dérogé, à la présence physique de l'un ou l'autre des référents, sous réserve que soit renseigné le tableau de suivi disponible sur l'espace partagé PDP.

Les instances locales n'ont pas vocation à traiter l'ensemble des dossiers des assurés en risque de désinsertion professionnelle, mais plutôt, le cas échéant, à apporter une solution rapide sur un dossier urgent (risque de rupture d'indemnisation, risques psychosociaux, ...) ou un dossier complexe nécessitant l'intervention de plusieurs services ou organismes.

📍 À qui s'adresser ?

Par mail :

Loire-Atlantique

Nantes, Ile Beaulieu ssrilebeaulieu@carsat-pl.fr

Nantes, Place Bretagne ssrplacebretagne@carsat-pl.fr

Saint-Nazaire ssr44saintnazaire@carsat-pl.fr

Maine-et-Loire

Angers ssr49angers@carsat-pl.fr

Cholet ssr49cholet@carsat-pl.fr

Mayenne

ssrmayenne@carsat-pl.fr

Sarthe

ssrsarthe@carsat-pl.fr

Vendée

ssrvendee@carsat-pl.fr



L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'Agefiph est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

L'Agefiph poursuit quatre ambitions :

- sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées
- mieux mobiliser le monde économique et social pour l'emploi des personnes handicapées
- favoriser l'accès des personnes à la formation de droit commun
- agir sur le système d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées

⚙️ Fonctionnement

L'Agefiph apporte des réponses concrètes et opérationnelles à l'insertion, l'évolution professionnelle et au maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés. Son intervention couvre toutes les étapes du projet professionnel :

La préparation à l'emploi

L'Agefiph met à la disposition des demandeurs d'emploi handicapés un réseau de professionnels qui les accompagnent dans leurs démarches. Elle participe également au financement d'actions d'évaluation, d'orientation et de formation professionnelle.

L'accès à l'emploi

Afin de faciliter leur embauche, l'Agefiph apporte un soutien et un conseil à l'entreprise qui souhaite embaucher. Elle l'aide également à trouver et à financer les solutions destinées à compenser le handicap et à développer l'autonomie dans l'emploi.

L'évolution professionnelle

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, l'Agefiph accompagne l'employeur et son salarié. Elle les aide à trouver et à financer les solutions destinées à compenser le handicap et à développer l'autonomie dans l'emploi.

Le maintien dans l'emploi

S'il s'agit d'un salarié confronté à un risque d'inaptitude du fait du handicap, l'Agefiph lui apporte, ainsi qu'à son employeur, des conseils et un soutien financier afin de rechercher des solutions pour le maintenir en emploi.

Grâce au réseau des Cap emploi (CHEOPS), l'Agefiph met à la disposition des entreprises des spécialistes de l'accompagnement des personnes handicapées : conseil dans leurs démarches d'embauche mais aussi d'adaptation de l'emploi en fonction du handicap.


La création d'activité

L'Agefiph et ses partenaires proposent un accompagnement à la création d'activité, à l'élaboration du projet et au suivi après création. Elle peut également contribuer financièrement au démarrage de l'activité.

Pour consulter le guide des aides et prestations : <https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres>

La page régionale Pays de la Loire : <https://www.agefiph.fr/pays-de-la-loire>

À qui s'adresser ?

Agefiph
Délégation Régionale Pays de la Loire
34, quai Magellan
BP 23211 44032 Nantes Cedex 1
 0800 11 10 09
Fax : 02 40 48 94 44
Mail : pays-loire@agefiph.asso.fr
www.Agefiph.fr



1 Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) a été créé par la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le FIPHFP a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Dans cette optique d'insertion et de maintien dans l'emploi, le FIPHFP peut financer, au cas par cas, des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation. Il appuie également les employeurs publics dans le développement de politiques en faveur des agents en situation de handicap. Les politiques handicap doivent permettre l'atteinte progressive du taux d'emploi minimum de 6% et, d'offrir des conditions de travail adéquates et durables aux personnes en situation de handicap. Les interventions suivent la logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap.

⚙️ Fonctionnement

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun. L'employeur doit solliciter les structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail (ex : opérateurs de compétences (OPCO), Sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (PCH), Fonds départemental de compensation (FDC) ...) et faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap
- les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce
- l'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste. Article L.5213-6 du Code du travail : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des collaborateurs handicapés l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux collaborateurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser »
- les aides du FIPHFP sont accordées sous réserve des évolutions du droit commun et de la loi.

Ces aides sont détaillées au sein du catalogue des interventions du FIPHFP. 32 aides sont réparties au sein de 11 catégories et s'articulent autour des objectifs suivants :

1. Favoriser l'accès à l'emploi :

- favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap

- améliorer les conditions de transport
 - renforcer l'accessibilité des lieux de travail et l'accessibilité bâtementaire
2. Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi :
- accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap recruter un collaborateur en situation de handicap
 - aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
 - accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
 - renforcer l'accessibilité numérique
3. Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail :
- former les personnes en situation de handicap
 - informer, sensibiliser les former les collaborateurs

Le lien vers le catalogue du FIPHFP :

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Employeurs éligibles

Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Peuvent bénéficier des financements du FIPHFP, les employeurs des trois versants de la fonction publique (Etat, Hospitalière et Territoriale).

Sauf exception, l'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non. De même, les aides mobilisables sont les mêmes, que l'employeur présente un taux d'emploi supérieur à 6% ou non.

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti. Un employeur non à jour de sa contribution n'est pas éligible au financement du FIPHFP, à l'exception de certaines aides humaines et techniques qui bénéficient uniquement à l'agent concerné.

Bénéficiaires des aides du FIPHFP

Les personnels relevant de l'une des deux catégories suivantes sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue :

- les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 3 mai 2006
- les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006 (correspondant à une inaptitude à la fonction posée par le Comité Médical ou la Commission de Réforme)

Le Comité National a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les agents aptes avec restriction. Ces agents ont accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation. Il est à noter que chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité de ces agents aux financements du FIPHFP.

Enfin, pour les agents en disponibilité d'office pour raison de santé, le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

■ **À noter** : les aides du FIPHFP sont versées dans tous les cas à l'employeur.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail (au regard de la durée d'utilisation de l'aide, de son coût et des perspectives d'embauche à long terme).

📌 **Modalités d'accès aux aides**

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP de deux manières :

- via la e-plateforme, ouverte à l'ensemble des employeurs publics quelle que soit leur taille et dès lors où ils n'ont pas contractualisé de convention (plafond annuel de 40 000€ par an et par employeur) ;
- via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP.

Par ailleurs, les employeurs ont également accès à des prestations co-financées par le FIPHFP dans le cadre de partenariats.

Lien vers le site internet du FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr/>

📍 **À qui s'adresser ?**

Laurent Félix, Directeur territorial HandicapMail :

laurent.felix@caissedesdepots.fr

☎ 06.38.13.86.22



BON À SAVOIR ;

Un guide interactif des du maintien dans l'emploi dans la fonction publique a été réalisé dans le cadre des Handi-Pactes : <https://www.handipacte-mde.fr/>

Il aborde les situations problématiques qui peuvent être rencontrées, propose des apports théoriques et des bonnes pratiques et recense les dispositifs et acteurs déjà mis en œuvre par certains Employeurs en réponse aux obstacles identifiés.



L'association OETH

🔍 De quoi s'agit-il ?

OETH réunit la Croix-Rouge française, la FEHAP¹, le SYNEAS² et l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) autour d'un accord favorisant l'emploi des collaborateurs handicapés.

L'accord de branche concerne les établissements privés à but non lucratif du secteur sanitaire, social, médico-social (établissements de soins, pour personnes âgées ou handicapées, ESAT³, EHPAD⁴, IME⁵, IMPRO⁶, FAM⁷, MAS⁸, CHRS⁹, Crèche, Foyer d'hébergement, Foyer éducatif, Centre de soins de suite et de rééducation, etc.). L'accord de branche OETH est agréé depuis 1991 par le ministère du Travail. Son orientation, suivi et contrôle sont assurés par le Comité Paritaire de l'Accord. Tout comme l'Agefiph et le FIPHFP, l'accord 2011-2015, dernier signé, assure la collecte des contributions financières des établissements en faveur de l'emploi des collaborateurs handicapés.

🎯 Finalité

L'association OETH a pour mission d'informer et de conseiller les établissements dans leurs actions en faveur de l'emploi des collaborateurs handicapés et de proposer des mesures pour sécuriser leur parcours professionnel. Les actions d'OETH s'inscrivent dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Afin de sécuriser le parcours professionnel des collaborateurs handicapés, OETH a développé son action autour de 4 champs d'intervention :

- insertion : faciliter l'intégration et l'accès aux métiers de la branche
- professionnalisation : favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétences
- maintien dans l'emploi : des appuis techniques et financiers pour favoriser le maintien au poste ou aider au reclassement
- prévention : développer des démarches collectives en amont des difficultés individuelles liées aux risques professionnels (Troubles Musculo Squelettiques et Risques Psycho Sociaux)

L'offre de service OETH est consultable dans son intégralité via le site www.oeth.org, rubrique « Mesures et aides ».

¹ Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés solidaires.

² Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale.

³ Etablissements et services d'aide par le travail.

⁴ Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

⁵ Instituts médico-éducatifs.

⁶ Instituts médico-professionnels.

⁷ Foyers d'accueil médicalisés.

⁸ Maisons d'accueil spécialisées.

⁹ Centres d'hébergement et de réadaptation sociale.



Fonctionnement

Les mesures OETH doivent être sollicitées par l'employeur par le biais de dossiers de financement téléchargeables sur le site www.oeth.org. Ces dossiers sont soumis au Comité Paritaire de l'Accord se réunissant une fois par mois (agenda disponible sur la page d'accueil du site internet).



Bénéficiaires

Tous les financements concernent les bénéficiaires de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 exception faite des mesures liées à la prévention du handicap ainsi que la formation Référent Handicap qui s'adressent à un collectif de travail.



À qui s'adresser ?

Association OETH
47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS
☎ 01 40 60 58 58
Mail : contact@oeth.org
www.oeth.org



🔍 De quoi s'agit-il ?

L'organisme de placement spécialisé (OPS) Cap emploi a pour objectif de coordonner et sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi en veillant à la compensation du handicap.

Dans une approche pluridisciplinaire Cap emploi facilite le recrutement, l'intégration, le maintien dans et en emploi et accompagne à l'évolution professionnelle

Les actions mises en œuvre par les Cap emploi ont pour objectif d'informer, conseiller, orienter, accompagner, les actifs occupés en situation de handicap et leurs employeurs en vue de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap, et en particulier :

- En vue du maintien **DANS** l'emploi d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap ;

Mais aussi :

- En vue du maintien **EN** emploi d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap et qu'aucune solution de maintien dans l'emploi n'est possible;

- En vue d'une évolution professionnelle dès lors que la situation nécessite une expertise handicap / emploi.

⚙️ Fonctionnement

- Qui saisit le Cap emploi ?

Il est saisi en direct par les médecins du travail, les employeurs ou les salariés mais aussi par les partenaires tels que la MDPH/MDA, la Carsat, et les CSE et organisations syndicales.

- Qui peut bénéficier de l'intervention du Cap emploi ?

Les bénéficiaires de l'intervention de Cap emploi sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis par l'article L.5212-2 du code du travail, à savoir :

- les salariés reconnus collaborateurs handicapés (RTH) ou en voie de l'être
- les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle > 10%
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale
- les titulaires de la carte d'invalidité
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)

L'intervention du Cap emploi se déroule dans l'entreprise. Elle a pour vocation de réunir et d'éclairer le salarié et l'employeur en lien avec le médecin du travail.

Le Cap emploi analyse la situation de travail, recherche les solutions de maintien et accompagne à leur mise en place et ce tout au long du processus en lien avec le médecin du travail et les acteurs concernés par la situation particulière.

Il s'agit aussi un accompagnement à la transition professionnelle interne (un autre poste dans l'entreprise) et externe pour sécuriser le parcours vers un nouvel emploi lorsque le maintien n'est pas possible

Le Cap emploi apporte son expertise pour mobiliser les aides, les mesures et les prestations de droit commun et/ou spécifiques puis celles de l'Agefiph. Elles ont pour but de soutenir

l'effort financier de l'employeur.

Cap emploi appuie et accompagne au maintien dans et en emploi et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées en emploi via formation, conseil, analyse des situations et accompagnement à la recherche de solutions adaptées, mobilisation des aides et prestations pour la mise en œuvre de la solution de maintien, suivi durable après le maintien, et le cas échéant accompagnement à la transition professionnelle.

Finalité


La démarche concertée et animée par le conseiller Cap emploi s'inscrit dans un travail en réseau avec les partenaires locaux du handicap pour aboutir à un maintien réussi du salarié dans l'emploi.


Aspect financier

Le Cap emploi est un service gratuit pour les entreprises et les salariés.


À qui s'adresser ?

Loire Atlantique
Girpeh Pays De La Loire
1 Rue Didienne - BP 40816 - 44008 NANTES CEDEX 1
 02 40 08 66 08
contact@capemploi44.fr

Maine-et-Loire
Réactive 49
Les Plateaux du Maine - 51 Avenue du Gresillé - 49000 ANGERS
 : 02 41 22 95 90
secretariat@cap-emploi49.fr

Mayenne
Mayenne Compétences Emploi
Centre D'Affaires Visioparc - Bât. A - 40 Rue Albert Einstein - 53000 LAVAL
 02 43 56 66 63
accueil@capemploi53.com

Sarthe
Sarthe' Compétence Emploi
Bât. 168 - 11 Rue de Pied Sec - 72100 LE MANS
 02 43 50 07 80
sce@capemploi72.fr

Vendée
Adapei Aria 85
20 impasse Newton - 85000 LA ROCHE SUR YON
 02 51 37 65 18
capemploi@capemploi85.com

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et modifié par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le conseil en évolution professionnelle a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours des personnes actives.

Le conseil en évolution professionnelle :

- est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle
- vise à accroître ses aptitudes, ses compétences et ses qualifications, en facilitant notamment son accès à la formation
- intègre les acteurs du service public de l'emploi et d'autres opérateurs ;
- est gratuite, confidentielle et accessible à chaque actif.

⚙️ Fonctionnement

Le conseil en évolution professionnelle est structuré autour de deux niveaux de services, à mobiliser en fonction de sa situation et de son besoin :

- 1^{er} niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne. Il doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Il est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle,
- 2nd niveau de conseil : un accompagnement personnalisé. Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, le bénéficiaire et le conseiller coconstruisent un plan d'action pour en faciliter la concrétisation.

👤 Bénéficiaires

Toutes les personnes engagées dans la vie active, notamment :

- les salariés du secteur privé
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, titulaires, contractuels ou vacataires)
- les personnes en recherche d'emploi
- les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, ni diplôme
- les collaborateurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs.

🎯 Finalité

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin de :

- exprimer sa demande et de clarifier son besoin
- accéder à une information personnalisée et pertinente
- élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel

- vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques
- identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer
- identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...)
- formaliser sa stratégie d'évolution
- être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie

📍 À qui s'adresser ?

La personne s'adresse, selon sa situation (salarié, indépendant, demandeur d'emploi, porteur de projet...) à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi :

- Pôle emploi
- Cap emploi
- l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- la mission locale
- un opérateur - Catalys Conseil - choisi par France compétences pour les actifs occupés. 0800 949 149
- Pour aller plus loin :

https://www.catalys-conseil.fr/expertises_app/conseil-en-evolution-professionnelle/



La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA)

De quoi s'agit-il ?



La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou maison départementale de l'autonomie (MDA) est un lieu unique de service public pour accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Elle associe toutes les compétences impliquées aujourd'hui dans l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs familles.

Les missions de la MDPH/MDA sont définies par la loi du 11 février 2005 :

- accueil, information, accompagnement, conseil à la personne handicapée et à sa famille
- aide à la définition du projet de vie des personnes handicapées
- mise en place, organisation et fonctionnement de
 - l'équipe pluridisciplinaire
 - la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
 - la conciliation interne
- aide à la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH
- mise à disposition d'un numéro d'appel gratuit
- sensibilisation du grand public au handicap
- gestion du fonds départemental de compensation

Fonctionnement

La MDPH/MDA est habilitée à évaluer l'ensemble des demandes qui sont déposées. La CDAPH est amenée à prendre des mesures administratives (carte d'invalidité, reconnaissance de qualité de collaborateur handicapé (RQTH)), à délivrer des allocations (allocation adulte handicapé (AAH)) et des prestations (prestations de compensation du handicap (PCH)), à définir des orientations.

Les différents types d'orientations professionnelles vers :

- la formation en établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP)
- l'établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT), pour une admission puis un maintien

📍 À qui s'adresser ?

Loire Atlantique - MDPH
1 avenue Jacques Cartier
44 800 Saint-Herblain
☎ 02 28 09 40 50
accueil.mdp@loire-atlantique.fr

Maine-et-Loire - MDA
6, rue Jean Lecuit - 49100 Angers
☎ 02 41 81 60 77 - 0 800 49 00 49 (n° vert)
contact@mda.maine-et-loire.fr

Mayenne – MDA
Centre Jean Monnet - 12 Quai De Bootz - CS21429 - 53014 Laval
☎ 02 43 67 75 77
Fax : 02 43 59 96 40
mda@lamayenne.fr

Sarthe - MDA Sarthe autonomie
11 rue de Pied Sec – 72000 LE MANS
☎ 02 43 54 11 90
mdph.sarthe@cg72.fr

Vendée - MDPH
40 Rue Foch - 85923 La Roche Sur Yon
☎ 08 00 85 85 01
Fax : 02 51 47 10 52
mdph@vendee.fr

🔍 De quoi s'agit-il ?

Comète France est une association Loi 1901 créée le 11 décembre 1991 et regroupant des établissements de soins de suite et de réadaptation spécialisés (SSR) et des unités de médecine physique et de réadaptation (MPR) intégrées dans les établissements publics de santé. Son objectif est de maintenir, pour, autour et avec la personne handicapée, une dynamique d'insertion sociale et professionnelle par la mise en œuvre d'un projet de vie cohérent (maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, entrée en formation ou reprises d'études) qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après la sortie de l'établissement de soins.

En Loire-Atlantique, deux établissements sont adhérents : le Centre Marin de Pen-Bron à La Turballe Service de médecine physique et de réadaptation neurologique du CHU de Nantes, à l'hôpital Saint-Jacques.

⚙️ Fonctionnement

Pour qui ?

L'association Comète France s'adresse aux patients hospitalisés dans les établissements adhérents et pour lesquels la déficience (maladie ou accident – survenue ou aggravation) remet en cause le retour à l'emploi. Ces personnes souffrent majoritairement de déficiences d'origine neurologique (lésion médullaire, lésion cérébrale, maladie évolutive...) ou d'origine traumatologique (polytraumatisme, atteintes ostéo-articulaire, douloureux chroniques...) Elles sont, par ailleurs, bénéficiaires ou non de la Reconnaissance de la Qualité de collaborateurHandicapé.

Comment ?

L'association fédère des équipes implantées dans les établissements de SSR spécialisés adhérents à Comète France, qui sont spécifiquement dédiées à cette action d'insertion sociale et professionnelle, au sein de ces structures. Selon ses besoins, le patient pourra voir l'ergonome, le/la conseiller(ère) en insertion professionnelle, le/la psychologue du travail, l'assistant(e) social(e)...

La méthode ?


L'équipe Comète France met en œuvre la Démarche Précoce d'Insertion qui permet de rencontrer les patients dès la phase d'hospitalisation en vue d'anticiper les démarches de maintien ou de retour à l'emploi. Cette démarche est inscrite comme une priorité, au même titre que la mise en place des traitements médicaux.


L'équipe Comète France est ainsi une équipe ressource sur laquelle il est possible de s'appuyer, tout au long du parcours d'insertion qu'il concerne le maintien dans l'emploi, le reclassement en interne ou le maintien de l'employabilité. Dans ce sens, elle est en relation étroite avec les services de santé au travail. Elle les informe de la situation et de l'évolution médicale du patient mais aussi les assiste, tout comme l'ensemble des acteurs, dans la construction et la réalisation du projet professionnel. Ainsi, elle mobilise les aides, les mesures et les prestations de droit commun et/ou spécifiques ainsi que celles de l'Agefiph. Elle assure une continuité dans la prise en charge des patients avec un suivi pendant deux ans des personnes ayant été insérées.


Aspect financier

La prise en charge Comète France est un service gratuit pour les bénéficiaires. Financé conjointement par l'Agefiph, le FIPHFP et l'Assurance Maladie les équipes Comète France sont donc aussi bien au service des agents du secteur public, des salariés du secteur privé ou des demandeurs d'emploi inscrits ou non au Pôle emploi.

À qui s'adresser ?

SAINT-NAZAIRE
CMPR Côte d'Amour
57 rue Michel Ange
44616 SAINT-NAZAIRE
 02 40 00 01 00

NANTES
CHU de Nantes
Hôpital Saint-Jacques
Pôle Hospitalo-universitaire de Médecine Physique et de Réadaptation
Service de MPR Neurologique
85 rue Saint-Jacques
44093 Nantes Cedex 1
 02 40 84 61 81

LE MANS
Centre de l'Arche
1 bd de Maule
72650 ST-SATURNIN LE MANS
 02 43 51 72 72

Site web: <http://www.cometefrance.com>



Le comité social et économique (CSE)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le comité social et économique (CSE), instance représentative du personnel, a des missions spécifiques prévues par le code du travail en matière de maintien en emploi.

⚙️ Fonctionnement

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue pour un mandat de 4 ans. Le CSE se substitue aux délégués du personnel.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se substitue aux délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, ...).
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

📍 À qui s'adresser ?

- Instances représentatives du personnel (IRP) dans l'entreprise
- Représentants du personnel au CSE

L'inspection du travail

Les inspecteurs et contrôleurs du travail veillent à l'application des dispositions de la législation du travail, contrôlent la mise en œuvre de ces dernières et constatent, le cas échéant, les infractions à ces règles. Dans le cadre de leurs missions de contrôle, ils contribuent à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales (cf. articles L 8112-1 R 8112-1 du code du travail).

C'est ce titre que les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent intervenir sur la question du maintien en emploi (rappel de la réglementation, information, conseil soit directement auprès des salariés, des représentants du personnel et/ou des employeurs).

À noter : pour les salariés protégés (salariés détenteur d'un mandat d'élu du personnel ou d'un mandat de représentant syndical ex : membres du CSE, délégué syndical ...) concernés par un projet de licenciement pour inaptitude médicale, l'inspecteur du travail vérifie lors de son enquête contradictoire, entre autres points, les démarches réalisées par l'employeur par rapport au reclassement du salarié (cf. point sur le licenciement pour inaptitude).

📍 À qui s'adresser ?

Les coordonnées des services en DDTES (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) :

Loire-Atlantique (44)

Pour contacter les unités de contrôle DDETS de la Loire-Atlantique



UC1 (Unité de contrôle n°1) Saint-Nazaire

Tél. 02 40 17 07 18

ddets-uc1@loire-atlantique.gouv.fr

UC2 (Unité de contrôle n°2) Nantes Sud

Tél. 02 40 12 35 05

ddets-uc2@loire-atlantique.gouv.fr

UC3 (Unité de contrôle n°3) Nantes Nord-Ouest

Tél. 02 40 12 35 22

ddets-uc3@loire-atlantique.gouv.fr

UC4 (Unité de contrôle n°4) Nantes Nord Est

Tél. 02 40 12 35 66

ddets-uc4@loire-atlantique.gouv.fr

Inspection du travail de l'agriculture

Rattachée à l'UC4, compétente pour tout le département

Tél. 02 40 12 35 66

ddets-uc4@loire-atlantique.gouv.fr

Maine et Loire (49)

- Inspection du travail Angers :
 - UC 1 Angers/Segré / ddets-uc1@maine-et-loire.gouv.fr
 - UC 2 Saumur/Val de Loire et section agricole / ddets-uc2@maine-et-loire.gouv.fr
- Inspection du travail Cholet : UC 3 Cholet / Les Mauges / Le Vihierois
ddets-uc3@maine-et-loire.gouv.fr

Mayenne (53)

- Inspection du travail : 02 43 67 60 60 / courriel : ddetspp-uc@mayenne.gouv.fr

Sarthe (72)

- Inspection du travail UC 1 : 02 72 16 44 20 - 02 72 16 44 26 / ddets-uc1@sarthe.gouv.fr
- Inspection du travail UC2 : 02 72 16 44 30 - 02 72 16 44 31 / ddets-uc2@sarthe.gouv.fr

Vendée (85)

- Inspection du travail Unité de contrôle Nord Vendée : ddets-uc1@vendee.gouv.fr
- Inspection du travail Unité de contrôle Sud Vendée : ddets-uc2@vendee.gouv.fr



Les opérateurs de compétences (OPCO)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

🎯 Finalité

Les OPCO ont pour mission de :

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles
- apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée)
- favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant de :
 - améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle
 - accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité

⚙️ Fonctionnement

Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant.

Deux des 11 OPCO ont un caractère interprofessionnel au sens de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail.

📍 À qui s'adresser ?

La liste des 11 OPCO est disponible via le lien :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

L'association Transitions Pro Pays de la Loire

🔍 De quoi s'agit-il ?

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le fond de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) est devenu Transitions Pro le 1^{er} janvier 2020. Il existe une association Transitions Pro dans chacune des 17 régions métropolitaines et d'outre-mer.

🎯 Finalité

Les missions des associations Transitions Pro sont :

- l'examen, l'autorisation et la prise en charge du projet de transition professionnelle (CPF de transition professionnelle)
- la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion des salariés démissionnaires
- l'information du public sur les organismes délivrant le CEP
- le suivi de la mise en œuvre du CEP régional pour les actifs occupés ;
- le contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
- l'analyse des emplois en compétences et en qualification sur le territoire
- par délégation de l'association nationale Certif Pro, l'association Transitions Pro est également chargée du déploiement du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) au niveau de la région.

📍 À qui s'adresser ?

Association Transitions Pro Pays de la Loire

9 boulevard A. Millerand

44 201 NANTES Cedex

☎ 0810 19 16 80

L'association Transitions PRO dispose de 47 permanences sur la région Pays de la Loire

<https://www.transitionspro-pdl.fr/contactez-nous/>

<https://www.transitionspro-pdl.fr/>

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'Aract est une agence régionale de l'Anact - un établissement public administré par l'Etat et les partenaires sociaux pour accompagner les organisations, en priorité les TPE-PME, sur le champ des conditions de travail et anticiper les évolutions du travail avec tous les acteurs concernés. Son domaine d'action vise l'amélioration globale de la qualité de vie et des conditions de travail par le biais d'accompagnements individuels ou collectifs.

Elle intervient sur le sujet du maintien en emploi, en travaillant les thèmes du vieillissement au travail, la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle. Enfin, elle intervient également sur de nombreux sujets émergents liés aux évolutions des conditions et des organisations du travail, ou encore sur l'égalité professionnelle, le dialogue social, la transition écologique, etc.

⚙️ Fonctionnement

Depuis 1985, l'Aract Pays de la Loire accompagne de nombreuses entreprises régionales de l'industrie, des services et du secteur public dans leurs projets d'amélioration des conditions de travail. Ce sont ces actions de terrain qui ont permis de développer un large champ d'expertises ayant comme point de convergence d'aborder toujours les conditions de travail comme un levier de performance.

L'Aract appuie les entreprises qui veulent agir sur les conditions de travail pour améliorer la Qualité de Vie et les conditions de travail (QVCT) de leurs salariés, facteur de performance de l'entreprise, sur les différents champs d'action de la QVCT :

- Relations au travail, climat social
- Contenu du travail
- Santé au travail
- Compétences, parcours professionnels
- Égalité professionnelle pour tous
- Management participatif, engagement

L'Aract propose une approche globale des conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et le collectif. Elle associe direction et salariés pour mener les démarches. L'Aract est garant de la démarche, l'entreprise est pilote de l'action.

L'objectif est d'ensuite de pouvoir expérimenter les démarches, les valoriser, capitaliser et diffuser au plus grand nombre.

Conditions d'accès

L'Aract Pays de la Loire exerce une mission de service public : favoriser l'amélioration des conditions de travail et la performance des entreprises régionales, prioritairement dans les TPE/PME (< 250 salariés). Financée par la [Dreets des Pays de la Loire](#), le [Conseil Régional des Pays de la Loire](#) et l'[Anact](#), l'Aract Pays de la Loire est orientée par un conseil paritaire composé de partenaires sociaux régionaux.

Pour les TPE/PME, l'Aract est un service gratuit.

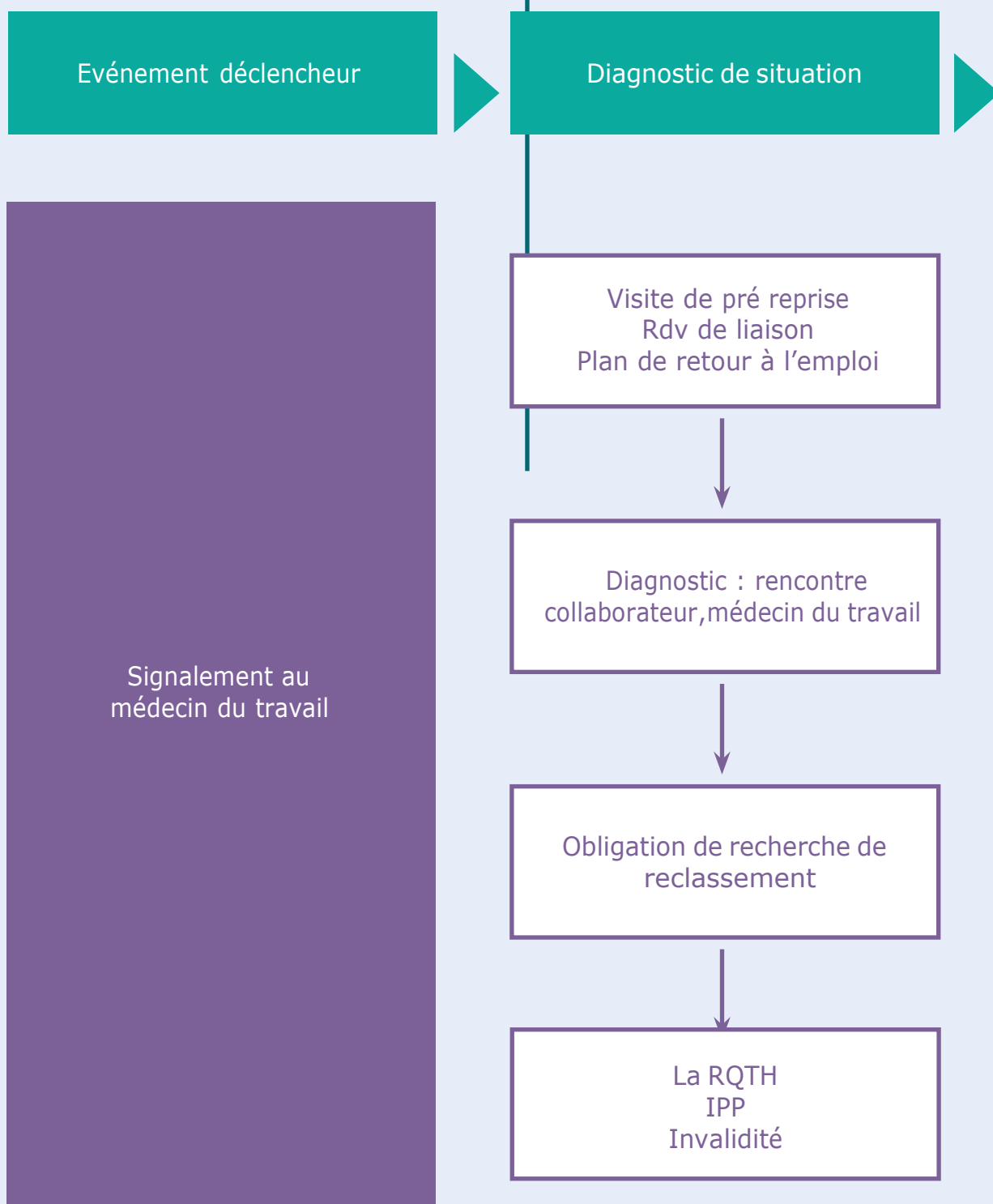
À qui s'adresser ?

Aract Pays de la Loire
10 rue de la Treillerie
ZI Angers-Beaucouzé
49071 Beaucouzé
paysdelaloire@anact.fr
02 41 73 00 22



**2^{ème} partie : le
process du maintien
en emploi**

Process du maintien en emploi



Pour la fonction publique, consultez le « Guide des bonnes pratiques en matière de maintien en emploi » réalisé dans le cadre des Handi-Pacte : <https://www.handipactes-grandouest.fr/ressources/maintien/>

Recherche de solutions

Mise en œuvre de solutions

Maintien au même poste

Maintien chez le même employeur

Maintien de l'employabilité

Liées au poste

L'étude ergonomique et l'aménagement de poste
La CRPE
L'aide à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

Liées au temps de travail

L'aménagement du temps de travail
L'essai encadré
Le temps partiel thérapeutique
L'invalidité

Liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
Le compte personnel de formation (CPF)
Le bilan de compétences
La formation continue
Le compte personnel de formation de transition professionnelle
Le MOAIJ, le PREMIJ
Les aides et prestations de l'Agefiph et/ou du FIPHFP et/ou de l'OETH



Etape 1 : l'événement déclencheur

Le signalement au médecin du travail

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le signalement d'une situation de difficulté (actuelle ou à venir) de maintien dans l'emploi fait référence à une problématique de santé entraînant des difficultés pour le collaborateur à tenir son poste de travail.

L'origine du signalement :

- le collaborateur
- l'employeur
- le médecin traitant ou spécialiste
- le médecin conseil
- l'assistante sociale de la Carsat
- l'infirmière de santé au travail
- le conseiller PDP du SPSTI
- le Cap emploi
- ...

⚙️ Fonctionnement

Le premier à pouvoir signaler une difficulté au médecin du travail est le salarié lui-même ou son employeur. Par ailleurs, en accord avec le collaborateur, le signalement peut également être réalisé par le médecin traitant ou le médecin conseil auprès du médecin du travail, du conseiller [Cap emploi](#), des assistants du service social de la [Carsat](#) ou de la [MSA](#) (pour les salariés agricoles).

Plus globalement, ce « signalement » peut être réalisé par n'importe quel partenaire du réseau, en accord avec le salarié. Tous les partenaires sont susceptibles d'informer le médecin du travail en fonction des modalités d'entrée du salarié dans le parcours maintien.

Il pourra être conseillé au collaborateur de passer une visite de pré-reprise le plus en amont possible de la fin de son arrêt de travail ou de prendre rendez-vous auprès de ce médecin dès qu'il pense que sa santé risque de poser problème à son poste de travail. Le rdv de liaison ou la visite de mi-carrière constituent également des outils importants durant lesquels le médecin du travail peut échanger largement avec le salarié.

📍 À qui s'adresser ?

- Médecin du travail de l'entreprise
- Service de santé au travail
- Service médecine du travail MSA
- Employeur public pour les agents de la fonction publique





Etape 2 : le diagnostic de situation

La visite de pré-reprise

De quoi s'agit-il ?

Un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise du travail lorsque les difficultés à la réintégration au poste de travail sont prévisibles (la demande peut être initiée par le médecin du travail, le médecin conseil, le médecin traitant mais aussi par le salarié).

La visite de pré-reprise a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi du collaborateur en arrêt de travail en anticipant d'éventuels besoins d'aménagements, de reclassement ou de réorientation professionnelle. Elle permet également d'amorcer le retour au travail, de refaire du lien et de co-construire un plan de retour au travail.

La visite de pré-reprise peut être mobilisée pendant l'arrêt de travail, quelle que soit l'origine de l'arrêt. Elle n'a pas d'incidence sur la durée de l'arrêt. Elle est de droit pour les arrêts de plus de 30 jours (article R.4624-29 du code du travail)

Conditions d'accès

- Être salarié de l'entreprise
- L'entreprise doit être adhérente au service de santé au travail
- Être en arrêt de maladie, d'AT (accident du travail) ou de MP (maladies professionnelles)

Fonctionnement

A l'initiative du collaborateur, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole), une consultation auprès du médecin du travail peut être sollicitée préalablement à la reprise de travail.

Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent demander ou imposer cet examen. Cependant, ils peuvent informer le salarié de l'intérêt que peut présenter pour lui cette visite.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail
- des préconisations de reclassement
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur de ces préconisations

La visite de pré-reprise ne donne pas lieu à l'établissement d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude et ne dispense, en aucun cas, de la visite de reprise

Rôle du médecin du travail

- Evaluer les capacités et les conditions de travail du salarié à son poste
- Faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise
- Conseiller l'employeur sur les démarches de maintien dans l'emploi
- Collaborer avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil

- Orienter si besoin, le collaborateur vers les autres partenaires (la [MDPH/MDA](#), assistante sociale de la Carsat, Cap Emploi, etc.)

📍 À qui s'adresser ?

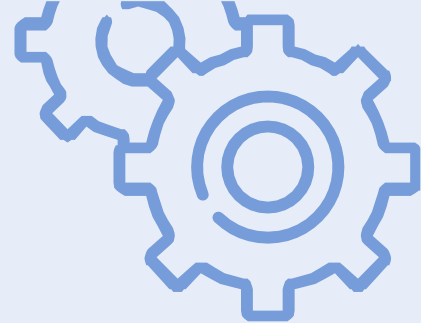
- Médecin du travail de l'entreprise
- Service de santé au travail
- Service médecine du travail MSA
- Les services ressources humaines de l'employeur public
- Cellule PDP du SPSTI



BON À SAVOIR :

Quel que soit la durée de l'arrêt de travail, le collaborateur peut demander à voir son médecin du travail.





Demande

- Si le médecin traitant et le médecin conseil peuvent être à l'initiative de la demande, c'est bien toujours en accord avec la personne elle-même.
- Plusieurs consultations de pré-reprise peuvent être nécessaires.



Organisation de l'examen de pré-reprise

- Le collaborateur contacte le service de santé au travail.
- Le service de santé au travail donne un rendez-vous au salarié pour sa visite de pré-reprise.
- Tous les examens complémentaires peuvent être sollicités à l'occasion d'une visite de pré-reprise.
- Une étude de poste peut être effectuée dans ce cadre.



Recommandations

- Le médecin du travail ne délivre pas de fiche d'aptitude à l'issue de l'examen de pré-reprise mais il informe l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations – sauf opposition du salarié.
- Pour ses recommandations, le médecin du travail peut s'appuyer sur d'autres partenaires.

Pour la fonction publique, consultez le « Guide des bonnes pratiques en matière de maintien en emploi » réalisé dans le cadre des Handi-Pacte :

<https://www.handipactes-grandouest.fr/ressources/maintien/>

La visite de mi-carrière

🔍 De quoi s'agit-il ?

La visite de mi-carrière est un nouveau dispositif introduit par la Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Elle permet :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié
- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé
- De sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

⚙️ Fonctionnement

Elle peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale 2 ans avant les 45 ans du salarié ou de l'âge déterminé par accord de branche.

Une seule attestation suffit mais elle doit préciser que la visite de mi-carrière a bien été effectuée et que le salarié a été sensibilisé aux enjeux du vieillissement au travail et aux risques de désinsertion professionnelle.

Elle est réalisée par un médecin du travail ou un infirmier en santé au travail (s'il n'y a pas de proposition d'aménagement).

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Le référent handicap, informé par l'employeur de l'organisation de cette visite, peut y assister sous réserve de l'acceptation du salarié. Il ne pourra pas assister à l'entretien médical et à l'examen médical mais seulement aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.

Le rendez-vous de liaison

De quoi s'agit-il ?

La rendez-vous de liaison est un nouveau dispositif introduit par la Loi du 2 août 2021. Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical (il ne fait pas partie du suivi de santé), a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur.

Il permet d'informer le salarié sur les actions de prévention concernant la désinsertion professionnelle, sur la visite de pré-reprise et sur les mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Il est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu).

Fonctionnement

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit informer, par tout moyen, le salarié de l'existence de ce rendez-vous et lui rappeler qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur.

Il peut être organisé à distance ou en présentiel. Le SPST doit être prévenu par l'employeur 8 jours avant la tenue du rendez-vous.

Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP. Le médecin du travail n'assiste pas automatiquement à ce rendez-vous. Le référent handicap peut également participer sous réserve de l'accord du salarié.

Ce rendez-vous n'étant pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne sera tirée de ce refus.

L'évaluation de la situation

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'évaluation de la situation (ou diagnostic) peut être réalisée :

- par le médecin du travail et/ou l'infirmier de santé au travail (IDEST) et/ou la cellule PDP dans le cadre d'une visite – quel qu'en soit le type (visite périodique, de pré-reprise, de reprise, occasionnelle, ...)
- par les services sociaux afin d'identifier les difficultés périphériques à la santé faisant obstacles au maintien
- par le Cap emploi, à la demande de l'employeur, du collaborateur, ou d'autres partenaires, toujours en lien avec le médecin du travail

Cette évaluation peut mettre en évidence des difficultés de maintien au poste de travail, qui vont nécessiter la recherche de solutions.

A l'occasion de cette rencontre, il peut être constaté des difficultés du collaborateur sur son poste de travail qui nécessitent une concertation permettant la recherche de solutions de maintien.

Une ou des solutions de maintien dans l'emploi ne peuvent être envisagées qu'après la réalisation d'une évaluation de la situation du collaborateur portant sur les points suivants :

- la nature du risque
- le bilan de la situation du collaborateur (capacités restantes du collaborateur, compétences, formation, ...)
- l'environnement de travail
- le collectif de travail
- les possibilités d'ajustement du poste par rapport à l'état de santé du collaborateur

⚙️ Fonctionnement

L'évaluation de la situation s'effectue en concertation entre l'employeur (obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des collaborateurs et en cas d'inaptitude obligation de recherche de reclassement), le collaborateur (capacités, attentes, souhaits) et le médecin du travail (préconisations).

Le Comité social et économique (CSE) pour l'employeur privé ou, le Comité médical ou la Commission de réforme pour l'employeur public le comité médical ou la commission de réforme peuvent être associés à cette étape – ou doit l'être dans certains cas précis.

D'autres acteurs de l'entreprise (DRH, hiérarchie, référent handicap, ...), en mesure d'apporter un éclairage sur les conditions de travail, peuvent être consultés.

Des partenaires extérieurs, consultés à l'initiative du médecin du travail, peuvent apporter leur contribution dans des domaines précis :

[Cap emploi](#)

[Service social Carsat](#)

[Service social MSA](#)

La recherche de solutions

De quoi s'agit-il ?

La recherche de solutions comprend aussi bien la réalisation d'études de poste, la réalisation d'études des conditions de travail et la mise en œuvre de solutions relatives à l'environnement de travail et/ou à la personne.

Fonctionnement

Si l'aménagement du poste de travail n'est pas possible, le médecin du travail prononcera une inaptitude au poste de travail tout en précisant les capacités restantes.

Lorsque le collaborateur est déclaré inapte à reprendre son poste, sauf en cas de dispense de recherche de reclassement, l'employeur doit lui rechercher un autre emploi compatible avec les restrictions et préconisations formulées par le médecin du travail.

Deux solutions s'offrent à l'employeur :

- le reclassement sur un poste différent au sein de l'entreprise nécessitant un aménagement ou non, avec ou sans mobilisation des dispositifs de formation
- la préparation à une nouvelle orientation professionnelle en l'absence de solution dans l'entreprise

Ces deux solutions peuvent faire l'objet de mesures d'accompagnement et de financement (exemple : l'Agefiph, le FIPHFP, la Carsat, les opérateurs de compétences (OPCO),...).

Conditions d'accès

- Être victime d'un accident du travail ou atteint de maladie professionnelle (application de la loi du 7 janvier 1981)
- Relever de maladie ou d'accident non professionnel

Portée de l'obligation de recherche de solutions

La recherche des possibilités de reclassement du collaborateur déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait s'apprécie : au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La notion de « groupe » désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à [l'article L. 233-1](#), aux [I et II de l'article L. 233-3](#) et à [l'article L. 233-16](#) du code de commerce.

📍 À qui s'adresser ?

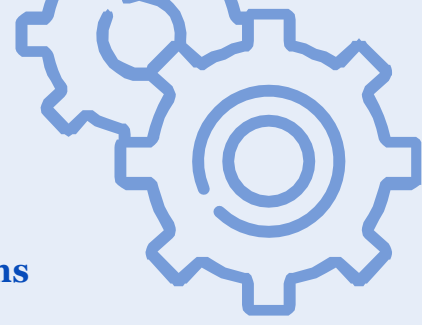
- Médecin du travail
- Service Ressources Humaines de l'entreprise
- Employeur public pour les agents de la fonction publique
- L'inspection du travail de votre département



BON À SAVOIR :

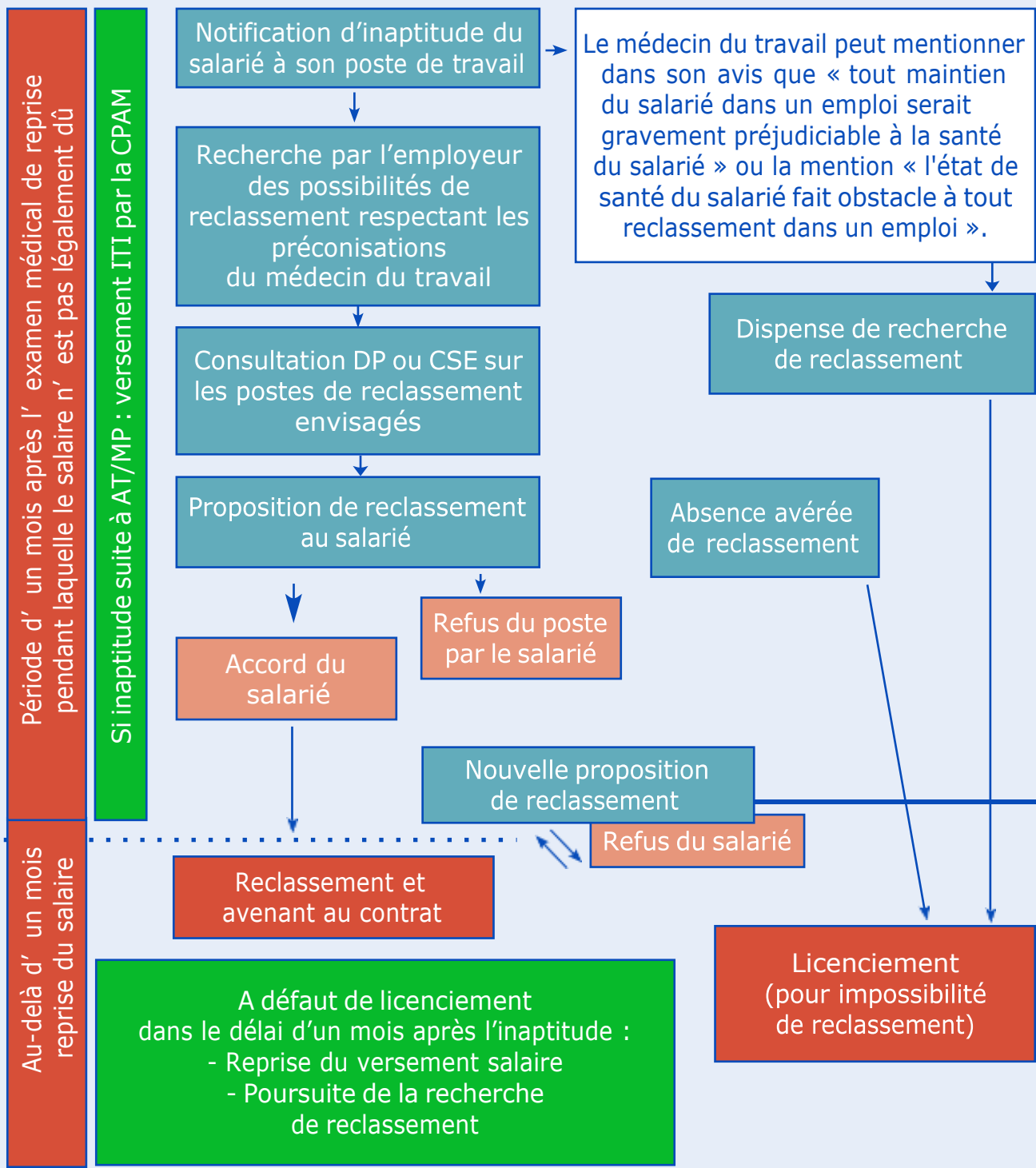
- *Que l'origine de l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou pas, l'obligation de recherche de reclassement est à la charge de l'employeur après avis :*
 - *des délégués au comité social et économique (CSE) pour les employeurs privés ;*
 - *du comité médical ou de la commission de réforme pour les employeurs publics.*
- *En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.*
- *Il existe deux exceptions à la recherche obligatoire d'un reclassement, en cas de mention expresse, dans l'avis du médecin du travail :*
 - *que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;*
 - *ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (Code du travail, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).*
- *Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail (par exemple : après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel), le collaborateur déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.*





Procédure

La recherche obligatoire de reclassement dans l'établissement, l'entreprise, le groupe



Pour la fonction publique, consultez le « Guide des bonnes pratiques en matière de maintien en emploi » réalisé dans le cadre des Handi-Pacte : <https://www.handipactes-grandouest.fr/ressources/maintien/>

La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La RQTH peut être utile dans un dossier de maintien en emploi dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Elle permet de bénéficier des aides de l'Agefiph et du FIPHFP notamment.

🔍 De quoi s'agit-il ?

La loi du 11 février 2005 précise dans son article 2 que le handicap constitue « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble invalidant ».

L'article L.5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme collaborateur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

📄 Conditions d'accès

Toute personne âgée d'au moins 16 ans remplissant les conditions suivantes :

- avoir une altération qui entre dans le champ du handicap
- subir un retentissement de l'altération sur la recherche ou le maintien dans l'emploi

La RQTH a une durée de validité allant de 1 an à sans limitation de durée.

À noter : L'attribution de la RQTH sans limitation de durée est possible pour les personnes dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement (décret du 24 décembre 2018 portant diverses mesures dans le champ du handicap).

📍 À qui s'adresser ?

La MDPH/MDA de votre département



AVERTISSEMENT :

Au-delà de la RQTH l'article L5212-13 du code du Travail liste l'ensemble des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A titre d'exemples :

- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*
- *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;*
- *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.*
- ...

Pour voir l'ensemble des bénéficiaires : [cliquez ici](#)

Procédure



Dépôt de la demande

- Par la personne elle-même (ou son représentant légal) à la MDPH/MDA de son lieu de résidence au moyen du formulaire Cerfa.
- Le dossier est délivré par la MDPH/MDA.

Évaluation/élaboration du PPC (Plan Personnalisé de Compensation)

Toute demande de RQTH passe par une évaluation de l'équipe pluridisciplinaire (composition pouvant être plus ou moins élargie selon les cas), qui étudie également l'orientation professionnelle.

Pour que la personne soit reconnue travailleur handicapé, il faut que soit reconnue l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Décision de la CDAPH

Les situations sont présentées en séance plénière de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou sur liste.

Envoi de la notification

Envoi de la notification de décision au demandeur ou représentant légal, de :

- accord avec une orientation professionnelle si nécessaire.
- refus, décision motivée.

Contestation

En cas de désaccord, la personne peut envoyer dans un délai de 2 mois un courrier expliquant le désaccord au Président de la CDAPH. Il s'agit d'un recours administratif préalable. Si la MDPH ne répond pas 2 mois après la demande de recours administratif préalable, c'est que cette dernière est rejetée.

Si la demande de recours administratif préalable est rejetée, un recours contentieux est possible sous 2 mois.

♥ L'intérêt à être bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, quel qu'il soit, permet l'accès à certains dispositifs.

Cela permet:

- accéder à des mesures proposées à d'autres publics en difficulté (contrats aidés par exemple)
- être aidée dans son orientation professionnelle par des opérateurs et dispositifs spécialisés (Cap emploi, établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP), coordonnateurs de la démarche régionale des apprenants en situation de handicap, emploi accompagné, ...)
- accéder plus facilement à la Fonction publique, soit par concours, aménagé ou non, soit par recrutement contractuel spécifique.



ATTENTION :

En matière de formation professionnelle, la RQTH est généralement le titre nécessaire pour bénéficier par exemple du régime de rémunération ASP (Agence de services et de paiement – rémunération des stagiaires de la formation professionnelle). Le fait d'avoir une pension d'invalidité seule ne permet pas de bénéficier de la rémunération ASP.

Une personne reconnue bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut prétendre à un contrat d'apprentissage sans limite d'âge.

Les employeurs sont fortement incités par la législation à recruter des personnes en situation de handicap, le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut être un avantage au recrutement.

Ce statut permet également de prétendre aux aides à l'insertion et à l'emploi dédiées aux personnes handicapées, notamment celles de l'Agefiph et du FIPHFP. Il peut s'agir des aides à l'aménagement du poste de travail ou de formation, des aides à la compensation du handicap, des aides à la création d'entreprise, ...

Les personnes en situation de handicap peuvent cumuler des droits sur le Compte personnel de formation (CPF). Le montant annuel du crédit du CPF est désormais majoré à 800 euros par an, dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros.

Ce statut permet de bénéficier d'une surveillance renforcée par la médecine du travail. En cas de licenciement, la durée légale du préavis est doublée (avec un maximum de trois mois).

En revanche,

- ce statut n'offre aucun droit particulier en matière d'embauche. Cependant, certaines aides peuvent être accordées
- le statut ne préserve pas non plus d'un licenciement. Si on ne peut être licencié au seul motif d'avoir un handicap, on peut l'être pour toute raison légale. L'inaptitude au poste de travail peut être une de ces raisons.



Etape 3 : la recherche de solutions

Le maintien dans le même poste

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le maintien du collaborateur dans son emploi peut s'envisager, selon les situations, avec ou sans aménagement de son poste de travail voire de son environnement de travail.

Les aménagements des situations de travail peuvent être : organisationnels (ex : temps de travail), techniques (ex : matériels et outils ergonomiques), humains (ex : tutorat, auxiliariat).

Quel que soit le type de handicap (moteur, sensoriel, psychique, mental, maladie invalidante), le maintien dans le même poste requiert au préalable de toute démarche, la volonté partagée de l'employeur et du collaborateur.

⚙️ Fonctionnement

Une étude ergonomique peut permettre de définir les aménagements du poste de travail afin de mettre en adéquation les exigences de la situation de travail de la personne et les contraintes liées à son handicap (organisationnelles, techniques et humaines). Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples parmi lesquelles :

- l'installation de nouveaux équipements
- la limitation des efforts de manutention et/ou contraintes posturales
- la limitation du travail en hauteur
- la mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout
- l'éclairage du poste de travail ou la diminution du bruit sur un poste
- l'aménagement de l'environnement de travail
- ...

👤 Intervenants

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail intervient le plus souvent au moment de la visite de reprise ou de pré-reprise en cas d'arrêt maladie.

Il peut faire des préconisations lors de la visite de pré-reprise afin de faciliter la reprise et déclarer le collaborateur apte à la reprise à son ancien poste avec ou sans condition d'aménager le poste.

Il valide les adaptations à apporter au poste.

Rôle du Cap emploi et de la cellule PDP

Il porte sur la recherche de solutions plus ou moins complexes : étude préalable à l'aménagement ergonomique des situations de travail, ressources techniques, humaines ou financières, de droit commun ou spécifiques.

Il coordonne les expertises et interventions complémentaires des partenaires du handicap.

Il permet d'avoir accès aux aides de l'Agefiph, du FIPHFP et de l'OETH.

Le collaborateur et l'employeur peuvent être accompagnés dans les démarches d'aménagement du poste de travail par le CSE de l'entreprise, la cellule PDP, le [Cap emploi](#), (cf. ci-dessus), les prestations d'ergonomie et les services sociaux de la [Carsat](#) ou de la [MSA](#). Le coût de l'aménagement du poste et de l'environnement de travail peut faire l'objet d'aides

de la part de [l'Agefiph](#), du FIPHFP, de l'OETH, de la Carsat ou MSA (pour salariés agricoles). L'aide porte sur tout ou partie des éléments compensatoires du handicap.

Rôle de Comète France

Comète France est une association Loi 1901 regroupant des établissements de soins de suite et de réadaptation spécialisés (SSR) et des unités de médecine physique et de réadaptation (MPR) intégrées dans les établissements publics de santé.

Son objectif est de maintenir, pour, autour et avec la personne en situation de handicap, une dynamique d'insertion sociale et professionnelle par la mise en œuvre d'un projet de vie cohérent qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après la sortie de l'établissement de soins : maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail en relation étroite avec la médecine de santé au travail et l'employeur, réorientation professionnelle complète, entrée en formation ou reprises d'études.

Le réseau Comète France est implanté au sein de trois établissements en Pays de la Loire : SSR spécialisé de Pen-Bron à St Nazaire, l'UMPR de l'Hôpital de Saint-Jacques à Nantes et le centre de l'Arche au Mans.



Le maintien chez le même employeur

Le maintien « chez le même employeur » s'entend par le site « d'origine » du collaborateur et par les sites de l'entité du groupe auquel l'entreprise appartient.

🔍 De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'inaptitude du collaborateur à reprendre l'emploi occupé précédemment est prononcée, l'employeur est tenu de rechercher pour le salarié un autre poste de travail au sein de l'entreprise, en respectant les préconisations du médecin du travail.

Depuis le 1er janvier 2017, le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (Code du travail art. R. 4624-42) :

- réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange avec l'agent sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser. Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

Depuis le 1er janvier 2017, le constat d'inaptitude ne nécessite plus d'être confirmé par un double avis rendu lors de 2 visites de reprise. Toutefois, s'il l'estime nécessaire pour motiver sa décision, le médecin du travail peut organiser un second examen dans un délai maximal de quinze jours après le premier examen.

La recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer le cas échéant tant au sein des différents établissements de l'entreprise qu'à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, recherche limitée au territoire national.

Si l'employeur propose un poste de reclassement, celui peut être soumis à l'appréciation du médecin du travail qui se prononcera sur l'aptitude du collaborateur à tenir ce poste de reclassement et après avis du comité social et économique (CSE) ou du comité médical ou commission de réforme pour les employeurs publics.

⚙️ Fonctionnement

Le médecin du travail peut mentionner, dans l'avis d'inaptitude, que tout maintien du collaborateur dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Ces deux mentions permettent à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir à rechercher un reclassement (code du travail, art. L. 4624-4). Dans tous les autres cas, la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail déclenche

l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et, seulement si impossibilité, la procédure de licenciement pour inaptitude (code du travail, art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Cet emploi doit être adapté aux capacités restantes du collaborateur compte tenu des indications relatives au reclassement précisées par le médecin du travail sur l'avis d'inaptitude.

Depuis le 1er janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, à savoir :

- L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- Le Comité Social et Économique doit être consulté avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte.
- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Des mesures de formation, d'aménagement de poste, de l'environnement de travail ou du temps de travail peuvent être envisagées pour permettre l'adaptation au nouvel emploi. Ces mesures peuvent faire l'objet d'aides de [l'Agefiph](#), du FIPHFP, de l'OETH, de l'Assurance Maladie, ...



Le maintien de l'employabilité

🔍 De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer au collaborateur reconnu inapte un poste de travail au sein de l'entreprise en adéquation avec son handicap, le reclassement du collaborateur peut se faire hors de l'entreprise.

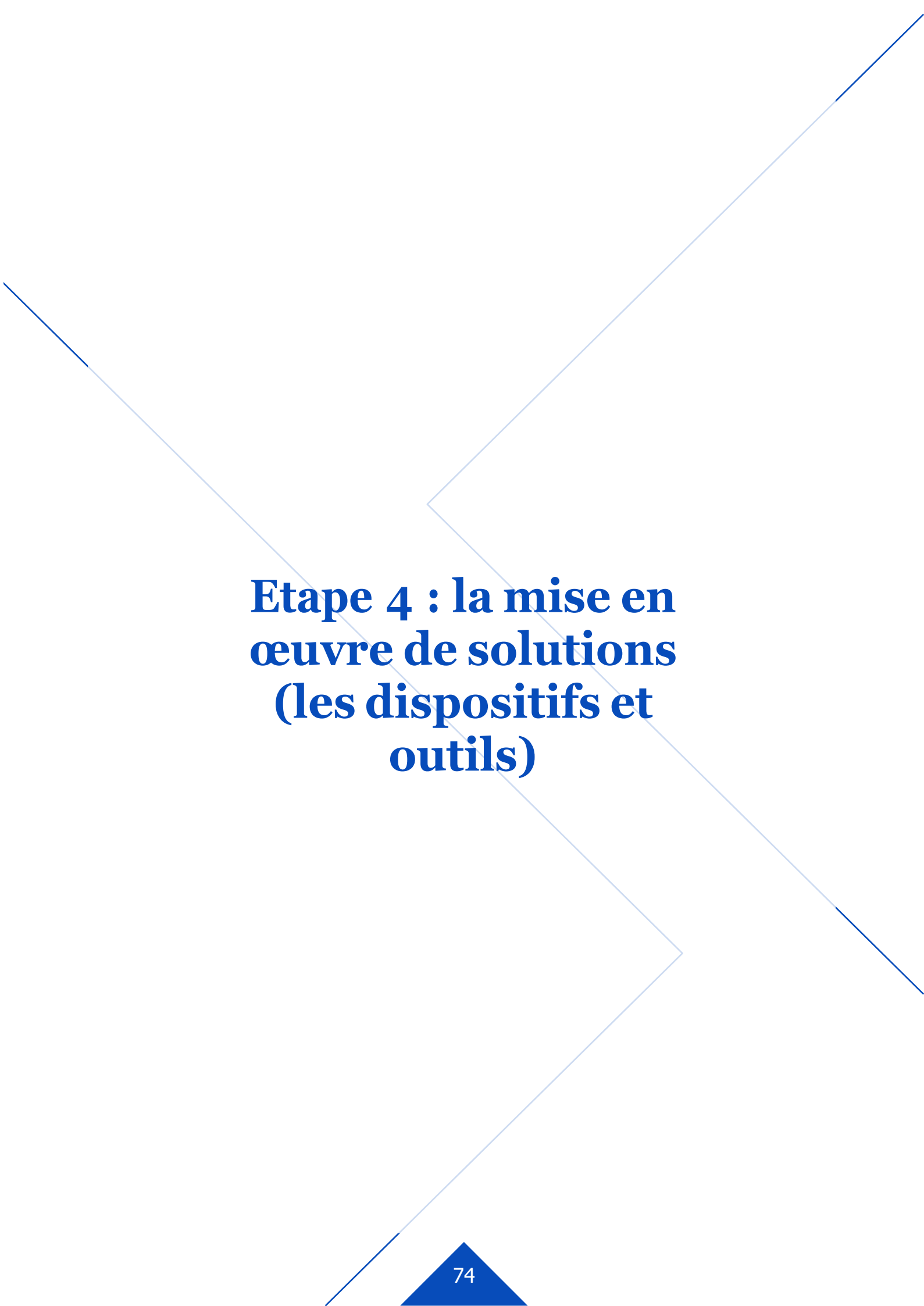
L'ensemble des partenaires œuvreront pour accompagner le collaborateur afin qu'il maintienne son employabilité à savoir éviter les ruptures sociales, professionnelles et d'acquérir les qualifications nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail. Cet accompagnement comprend aussi l'aide à la recherche d'emploi.

⚙️ Fonctionnement

Certaines mesures peuvent être mises en place avant le licenciement : [conseil en évolution professionnelle](#), [formation continue](#), [bilan de compétences](#), [dispositif MOAIJ](#), ...

Après une procédure de licenciement, le collaborateur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle emploi et par Cap emploi.





Etape 4 : la mise en œuvre de solutions (les dispositifs et outils)

Les aides liées au poste...

L'étude ergonomique – l'aménagement de poste

De quoi s'agit-il ?

L'ergonomie consiste à analyser une situation de travail en tenant compte de l'environnement du poste (outil, matériel, organisation du travail, horaires...), des caractéristiques de la personne (âge, genre, déficience, formation...) afin d'adapter l'environnement de travail. Par extension, l'ergonomie vise à améliorer la qualité de vie au travail, et favorise l'accessibilité et l'utilisabilité des environnements quelque soient les caractéristiques de la personne.

Dans le cas d'une personne en situation de handicap, l'ergonome analysera les incidences du handicap sur différents paramètres en lien avec les conditions de travail : anthropométriques (hauteur, taille, poids, ...), liés à l'effort musculaire, à l'influence de l'environnement physique (chaleur, froid, poussières, agents toxiques, bruit, vibrations), psycho-physiologiques (performances visuelles, auditives, olfaction, toucher, temps de réaction), liés aux rythmes circadiens (alternance veille-sommeil, ...).

En fonction des résultats de son analyse, il pourra formuler des propositions concernant l'aménagement du poste et/ou de l'espace de travail (hauteur des sièges et des tables, inclinaison des consoles, l'éclairage) ou permettant de réduire l'effort musculaire, ...

Fonctionnement

Selon la complexité de l'aménagement, le médecin du travail proposera des solutions sur le poste de travail. L'employeur, après avis du médecin du travail, fera appel à un ergonome qui analysera l'espace de travail en présence du collaborateur et de l'employeur.

L'ergonome proposera un aménagement du poste et aidera l'employeur à formuler une demande de financement auprès de l'Agefiph ou du FIPHFP. L'étude ergonomique préalable conditionne parfois l'obtention de l'aide de l'Agefiph ou du FIPHFP.

Financement

L'Agefiph, le FIPHFP, l'OETH participent au financement :

- de [l'étude préalable](#) définissant les besoins
- des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre ([aménagement de postes](#), logiciels spécifiques, transcriptions braille, ...)
- des aides à la mobilité (aménagement du véhicule d'entreprise, transport, hébergement...)
- des études sont également réalisables par l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)), des consultants privés, et le Service prévention de la Carsat

À qui s'adresser ?

- [L'Agefiph](#)
- [Le FIPHFP](#)
- [L'OETH](#)
- [Cap emploi](#)
- Les ergonomes du SPST
- Les ergonomes de l'entreprise ou mandatés par l'entreprise

L'essai encadré

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'essai encadré fait partie des « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (L.323-3-1 et L.433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale) permettant aux assurés de suivre une action de remobilisation précoce pendant leur arrêt de travail, sans perdre le bénéfice de leurs indemnités journalières.

L'essai encadré permet à un salarié de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses capacités restantes. Cette démarche vise à :

- tester un nouveau poste de travail proposé par le médecin du travail
- tester un aménagement de poste proposé par le médecin du travail
- tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste de travail
- rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel

Les bénéficiaires de cet outil sont les salariés en arrêt de travail y compris les apprentis, intérimaires et les stagiaires salariés en arrêt de travail. Les travailleurs indépendants ne sont pas éligibles à l'essai encadré.

📄 Conditions d'accès

L'accès au dispositif se fait à la demande de l'assuré (article L. 323-3-1 et L. 433-1 alinéa 4 du CSS). L'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi peut proposer le dispositif aux assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Le médecin du travail évalue l'opportunité de l'essai. Le projet est soumis au Service social de l'Assurance Maladie pour instruction.

Les parties prenantes citées ci-dessous donnent leur accord à la mise en place d'un essai encadré :

- salarié
- employeur
- médecin conseil
- médecin traitant
- médecin du travail
- assistant social du service social
- CPAM

L'essai encadré ne peut excéder une durée de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables, éventuellement renouvelable dans la limite de 28 jours.

Aspect financier

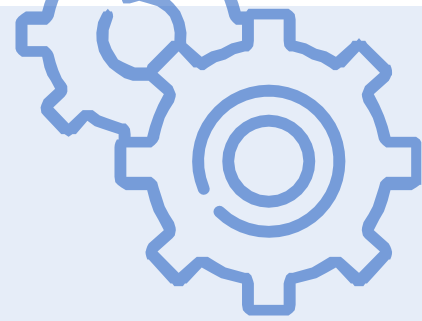
L'essai encadré entre dans le cadre des articles L.323-3-1 et L.433-1 alinéa 4 du CSS. Par conséquent, la mise en œuvre d'un essai encadré ne modifie pas les règles de calcul de l'indemnité journalière servie à l'assuré pendant l'arrêt de travail. L'employeur ne verse quant à lui aucune rémunération à l'assuré.

À qui s'adresser ?

- Le service social de la Carsat
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi



Procédure



Dépôt de la demande



Recueil des accords et envoi de la notification de décision

Salarié, employeur, Médecin conseil, Médecin traitant, Médecin du travail, Assistant social du service social, CPAM.

Le service prestations informe par courrier simple l'assuré et le cas échéant l'employeur, de son accord pour que l'assuré entreprenne un essai encadré. L'employeur doit alors informer le médecin du travail de la mise en œuvre de ce dispositif.



Mise en oeuvre de l'essai

Le projet d'essai encadré est présenté à l'Employeur et au médecin du travail de l'entreprise d'accueil en fonction des organisations locales, par l'un des acteurs de l'instance de coordination PDP.



Bilan

Un bilan de l'essai encadré est réalisé, avec l'employeur et le médecin du travail. Ce bilan doit permettre de déterminer si l'essai a été concluant, prévoir si besoin de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un dispositif PDP (temps partiel thérapeutique, reprise de travail léger, convention de rééducation professionnelle entreprise (CRPE), ...).

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

De quoi s'agit-il ?

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est un outil destiné à faciliter le retour à l'emploi des assurés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude.

La CRPE a pour objectif de permettre au salarié de :

- se réhabituer à leur poste de travail, moyennant aménagement.

ou

- apprendre un nouveau métier dans leur entreprise d'origine ou dans une nouvelle entreprise.

Elle se prépare pendant la période d'arrêt de travail dès lors qu'une inaptitude au poste est prévisible.

La CRPE débute le premier jour suivant la fin de l'arrêt de travail.

La CRPE est une reprise de travail qui consiste en une formation « pratique » tutorée qui peut être complétée par de la formation professionnelle.

Conditions d'accès

- Être en arrêt de travail, indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle
- Être titulaire d'un contrat de travail
- Être inapte ou en présomption de réserves d'aptitude à son ancien poste de travail, par le médecin du travail

La CRPE n'est pas accessible aux travailleurs indépendants.

Fonctionnement

La CRPE nécessite l'intervention de plusieurs partenaires – médecin du travail, Cap emploi, service social de l'Assurance Maladie, CPAM et toutes autres partenaires utiles à la réalisation.

Le projet est adressé au moins 1 mois avant le début de la CRPE au Service social de l'Assurance Maladie pour validation des trois services de l'Assurance Maladie.

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail intervient dans la définition des exigences du nouveau poste compte tenu du handicap du salarié (cf. aménagements techniques, organisationnels, horaires, ...). Le temps de travail est modulable et peut être modifié au cours de la CRPE en fonction de l'état de santé du salarié.

Le bilan de la CRPE est partagé à l'instance de coordination qui suit la date de la fin de la mesure ou avant en fonction de l'évolution, notamment si un renouvellement est envisagé.

Aspect financier

Le salarié perçoit le même montant d'IJ que pendant l'arrêt de travail précédant l'entrée en CRPE. La rémunération totale, pendant la CRPE (IJ + salaire employeur) ne peut être inférieure à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail (article R.5213-15 du code du travail).

À qui s'adresser ?

- [La CPAM](#)
- [Le service social de l'Assurance Maladie](#)
- [Le Service de Prévention et de Santé au Travail](#)
- [Le service social MSA \(pour les salariés agricoles\)](#)

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

De quoi s'agit-il ?

La reconnaissance de la lourdeur du handicap a pour objectif de compenser financièrement les charges inhérentes au handicap de la personne concernée dans l'exercice de son activité professionnelle, qui perdurent après aménagement optimal de son poste de travail et qui sont supportées de manière pérenne (permanente) par l'employeur ou le collaborateur non salarié (TNS).

La reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée à un taux normal ou majoré selon l'importance des charges supportées par l'employeur ou le TNS.

Bénéficiaires

Les employeurs et les collaborateurs handicapés exerçant une activité non salariée dans le secteur privé.

Les collaborateurs handicapés concernés par une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doivent figurer sur la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fixée à l'article L 5212-13 du code du travail). Ils doivent être informés de la demande faite par l'employeur.

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail doit se prononcer sur :

- l'aptitude du salarié
- les capacités restantes au poste de travail
- la nécessité de prévoir des aménagements de poste.

Il donne un avis circonstancié sur la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap du salarié.

Décision

La décision est prise par l'Agefiph.

La reconnaissance est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est compris entre 20% et 50% du SMIC ; le montant est majoré si le montant du surcoût est égal ou supérieur à 50% du SMIC.

La décision est valable pour une durée de 3 ans pour les personnes de moins de 50 ans. Pour les personnes de plus de 50 ans, la décision est définitive jusqu'au départ à la retraite, sauf modification des conditions de travail ou du contrat de travail.

À qui s'adresser ?

- [L'Agefiph](#)

Procédure



Constitution et dépôt du dossier

L'employeur doit mentionner et expliquer chaque tâche réalisée par la personne handicapée, générant une charge supplémentaire induite par le handicap ou non.

La charge supplémentaire est récurrente et supportée de manière permanente (une charge ponctuelle n'est pas valorisable).

Elle représente un coût supplémentaire chiffrable pour l'entreprise.

Elle correspond au surcoût résiduel généré par le handicap une fois effectués les aménagements du poste et de l'environnement de travail.

Pour une même tâche, une perte de productivité n'est pas cumulable avec l'aide d'un tiers (qui la compense). Le médecin du travail est un acteur pivot dans la constitution du dossier.

Le dossier RLH est à adresser directement, par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'établissement employeur du salarié concerné ou du lieu d'exercice de l'activité pour un collaborateur nonsalarié, accompagnés des justificatifs mentionnés ou transmis par voie électronique (procédure détaillée sur www.Agefiph.fr).

Il est préférable de privilégier la plateforme RLH via France Connect).



Instruction du dossier

Une fois le dossier complet, l'Agefiph étudie les éléments transmis et peut réclamer des compléments d'information pour éclairer et étayer les éléments au dossier.

Si nécessaire, un expert pourra être missionné par l'Agefiph.



Envoi de la notification

Si la décision est favorable celle-ci mentionnera la fourchette de taux de lourdeur du handicap résultant de l'évaluation des charges induites par le handicap et les voies de recours possibles ainsi que les dates des droits ouverts.



Versement de l'AETH

Versement trimestriel soumis à l'envoi par le demandeur du formulaire justifiant du nombre d'heures travaillées.

L'AETH est versée au prorata du temps de travail et son montant annuel.

Les aides liées au temps de travail...

L'aménagement du temps de travail

L'article L 3122-26 du code du travail prévoit que les collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées (art L 5213-6 du Code du Travail) d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Nb : les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Au-delà du cas spécifique rappelé ci-dessus, l'aménagement du temps de travail peut faire partie des solutions mises en œuvre pour favoriser le maintien en emploi d'un salarié (cf. [fiche sur l'aménagement de poste](#)).

📍 À qui s'adresser ?

- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Le [CSE](#)
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique
- [L'inspection du travail](#)



Le temps partiel thérapeutique (TPT)

De quoi s'agit-il ?

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou de reprise d'un travail léger vise à :

- favoriser le retour à un emploi à temps complet d'un salarié dont la santé est temporairement altérée
- prévenir le passage à la chronicité de l'arrêt de travail
- prévenir le risque d'inaptitude
- lutter contre le risque de désinsertion professionnelle et sociale

L'objectif principal est de permettre une réintégration progressive en emploi tout en tenant compte de l'état de santé du collaborateur.

Conditions d'accès

- Les bénéficiaires sont les collaborateurs en arrêt de travail ou pas, souhaitant reprendre ou poursuivre leur activité et n'étant pas en mesure de revenir ou de continuer à temps plein en raison de leur état de santé.
- Le TPT est possible pour une personne en arrêt maladie ou accident non professionnel ayant un contrat à temps plein, à temps partiel, en CDI, CDD, dans le secteur public ou privé.
- En cas d'AT/MP, une reprise progressive avec maintien des IJ est également possible, limitée à « un travail léger pour raison médicale ».

Rôle du médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est de :

- informer régulièrement les petites et moyennes entreprises de l'existence du temps partiel thérapeutique qui est une mesure permettant au collaborateur et à l'employeur de s'accorder sur un projet de réinsertion professionnelle
- proposer cette démarche notamment lors de la visite de pré-reprise. Il peut contacter le médecin conseil de l'organisme d'Assurance Maladie et le médecin traitant pour son obtention et sa durée ; il pourra également échanger avec l'employeur sur cette mesure
- attester de la nécessité de cet aménagement lors de la reprise à temps partiel thérapeutique et revoir si besoin le collaborateur lors de la reprise à temps plein dans un second temps.

Dans la fonction publique, le TPT ne peut pas être inférieur à 50%. Au-delà de 3 mois, le médecin agréé rend un avis sur la demande de prolongation. Cet avis peut être contesté par l'agent ou l'administration auprès du conseil médical.

Aspect financier

L'indemnisation est assurée par l'employeur pour le temps travaillé et par l'organisme de protection sociale pour la compensation de la perte du gain (indemnités journalières).

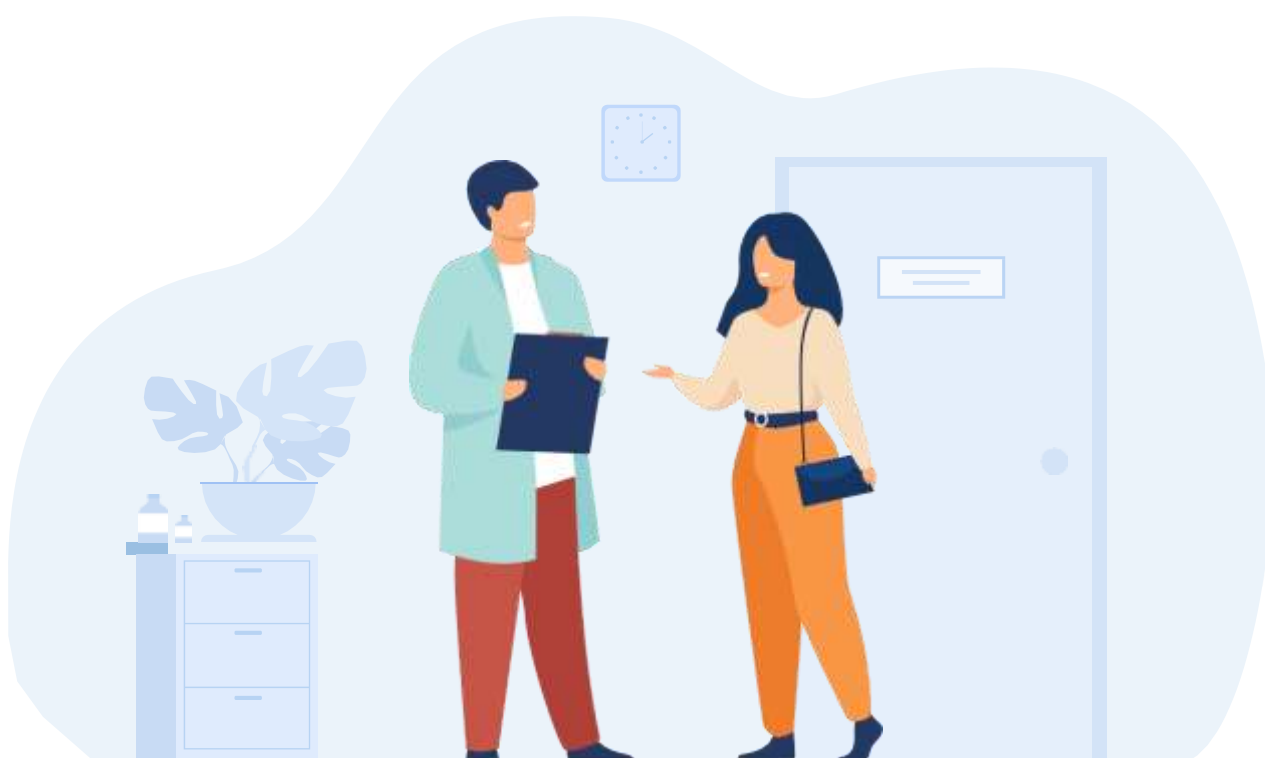


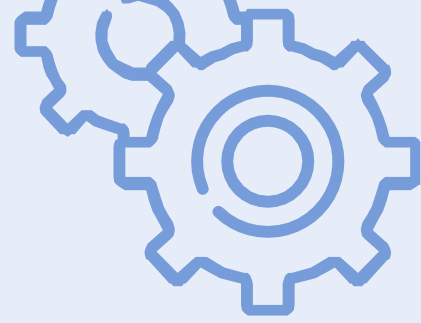
BON À SAVOIR :

Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet. Le Temps Partiel Thérapeutique ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps.

À qui s'adresser ?

- Le médecin traitant
- L'employeur du salarié
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique
- [Les services de prévention et de santé au travail](#)





Procédure

Préalable

Organisation d'une visite de pré-reprise. Le médecin du travail examine la possibilité de reprise à temps partiel et propose l'organisation du travail.



Accord de l'employeur

Sur le principe de la reprise à TPT et l'organisation du travail



Prescription du TPT

Le médecin traitant prescrit le temps partiel en indiquant la date de début et la date de fin.



Organisation de la visite de reprise



Etude de la demande

- Transmission de la prescription et de l'attestation à la Caisse.
- La CPAM vérifie que les conditions administratives sont remplies.
- Le service médical statue sur la demande et rend un avis.

Site service-public.fr :

[Un fonctionnaire peut-il bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ? | Service-public.fr](http://service-public.fr)

L'invalidité

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'assuré social peut bénéficier d'une pension d'invalidité lorsque sa capacité de travail est réduite de plus des 2/3.

La pension d'invalidité a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de sa capacité de travail, sous réserve de remplir certaines conditions médicales, d'âge et d'ouverture des droits administratifs.

■ Conditions d'accès

L'octroi d'une pension répond à plusieurs conditions :

Conditions d'ordre médical :

- personnes ayant une capacité de travail ou de gains réduite d'au moins 2/3
- l'état d'invalidité est apprécié en fonction de la capacité de travail restante, compte tenu de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales, des aptitudes et de la formation professionnelle de l'intéressé
- l'invalidité peut résulter d'une maladie ou d'un accident (non professionnel) ou d'une usure prématurée de l'organisme.

Conditions d'ordre administratif :

- personnes n'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite
- étant assuré social depuis au moins 12 mois à partir du 1^{er} jour du mois de l'arrêt de travail suivi de l'invalidité ou de la constatation de l'invalidité

Et l'une des conditions suivantes :

- Avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail
- Avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité

Les travailleurs indépendants peuvent également prétendre à l'invalidité selon des conditions spécifiques.

Le salarié peut continuer, jusqu'à 67 ans, à percevoir la pension tout en ayant une activité.

📋 Modalités pratiques

- La demande d'invalidité peut se faire soit sur proposition du médecin conseil, du médecin traitant soit sur demande de l'assuré, à partir du CERFA correspondant (site Ameli).
- L'état d'invalidité est apprécié par le médecin conseil.
- La capacité restante détermine la catégorie d'invalidité :

Catégorie 1 : Le salarié reste médicalement apte à une activité à temps partiel (30% du salaire annuel de référence sur la base de la moyenne des 10 meilleures années).

Catégorie 2 : le salarié est reconnu médicalement inapte à toute activité (50% du salaire annuel moyen).

Catégorie 3 : Le salarié a besoin d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (toilette, habillage, alimentation et élimination) (50% du salaire annuel moyen + majoration de prise en charge de la tierce personne).

⚠ Point de vigilance

L'invalidité prononcée par la Sécurité sociale n'est pas l'inaptitude au poste de travail ou à tout poste dans l'entreprise. La décision de mise en invalidité n'a pas d'incidence directe sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur. Au terme de l'article L 1132-1 du code du travail, l'employeur ne peut licencier le salarié du fait de sa mise en invalidité. En revanche, l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail d'un salarié par ailleurs classé invalide va avoir des conséquences sur le contrat de travail.

L'attribution d'une deuxième voire d'une troisième catégorie ne saurait constituer une interdiction de travailler. Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'inaptitude au poste.

La carte d'invalidité, attribuée en fonction d'un barème par la MDPH/MDA aux handicapés présentant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% n'a rien à voir avec le mode d'assurance sus-décrit.

📍 À qui s'adresser ?

- La CPAM
- [La MSA](#)



Procédure



Demande

- Médecin conseil du service médical de la caisse d'Assurance Maladie par la décision d'une mise en invalidité (suite IJ), suite à une convocation médicale
- Assuré lui-même par l'envoi d'un formulaire CERFA de demande d'invalidité (demande directe)



Envoi du formulaire

- Pour les demandes directes : l'assuré remplit l'imprimé S4150 (demande de pension d'invalidité) qui lui est adressé par la Caisse d'Assurance Maladie en y joignant les documents identifiés sur le courrier d'accompagnement, afin d'apporter tous les renseignements nécessaires concernant sa situation professionnelle et sa situation au regard des différentes législations de prévoyance et d'assurance.
- Pour les mises en invalidité suite d'IJ (stabilisation/forclusion), le CERFA est remis par le médecin conseil.



Examen médical et Examen des droits administratifs

- Le Service Médical apprécie le taux d'invalidité et détermine la catégorie dans laquelle le patient doit être classé (1ère, 2^e ou 3^e catégorie) en fonction de critères médicaux, d'ordre professionnel et d'ordre social.
- La Caisse d'Assurance Maladie statue sur le droit administratif à pension après avis du médecin conseil dans un délai de 2 mois.



Notification d'attribution

- La Caisse adresse un titre de pension et une notification d'attribution qui précise la date d'effet, la catégorie et le montant de la pension.
- Dans le cas d'un refus, la caisse propose à l'assuré un droit de recours. Les délais de contestation et l'adresse pour envoyer son recours sont mentionnés sur la notification (habituellement, l'assuré a 2 mois pour contester une décision).
- Remarque : aucune notification n'est adressée directement à l'employeur. De plus, les service invalidité n'apportera pas d'information aux employeurs.



Déclaration de ressources

Mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou annuellement selon le type de ressources. Pour l'ASI, la DSH est trimestrielle. Le pensionné d'invalidité renseigne un questionnaire, déclaration de ressources, permettant de connaître l'évolution de la situation de l'assuré : reprise d'activité ou nouvelles ressources notamment pouvant induire une diminution ou une suspension de la pension d'invalidité. Pour les bénéficiaires de l'ASI, il faut systématiquement joindre les bulletins de salaires avec la DSH.

Zoom sur la rente Accident du Travail / Maladie Professionnelle (AT/MP)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Après une maladie professionnelle, un accident du travail ou de trajet, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente peut être attribué. Il ouvre droit à une indemnité en capital ou à une rente.

📄 Conditions d'accès

La consolidation met fin à l'accident du travail ou la maladie professionnelle, et est fixée à l'initiative :

- du médecin traitant par le certificat médical final (CMF)

ou

- du médecin conseil de l'Assurance Maladie

Le médecin conseil, après convocation de la victime pour un examen médical, rédige un rapport et propose, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente en fonction du barème indicatif d'invalidité en accidents du travail.

L'appréciation de la réduction de la capacité de travail tient compte :

- d'éléments médicaux : taux médical
- d'éléments professionnels (nécessité de reclassement, licenciement...) : taux professionnel

Lorsque l'incapacité permanente attribuée est inférieure à 10%, la victime a droit à une indemnité en capital dont le montant est fixé par décret ([art L.434-1](#) et [R.434-1](#) du CSS).

Lorsque l'incapacité permanente est égale ou supérieure au taux de 10%, la victime a droit à une rente ([Art R.434-2 du CSS](#)).

📄 Modalités pratiques

L'indemnité en capital, dont le montant est forfaitaire et variable selon le taux d'incapacité fixé, est versée en une seule fois.

La rente est calculée à partir d'un salaire de référence qui correspond aux 12 mois civils qui précèdent l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou la maladie professionnelle et du taux d'invalidité permanente partielle (IPP). Elle est versée chaque trimestre lorsque le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 et 50% ou chaque mois lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 50%.

Elles sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), et ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Des dispositions spécifiques sont prévues :

- Si le taux d'IPP est égal ou supérieur à 66.66% : prise en charge à 100% pour tous les

soins et traitements (sauf les médicaments remboursés à 30% et 15%) pour l'assuré et ses ayants-droits éventuels.

- Si le taux d'IPP est égal ou supérieur à 80% : l'assuré peut bénéficier d'une « prestation complémentaire pour recours à tierce personne » dont le montant est calculé en fonction du nombre d'actes de la vie quotidienne nécessitant une assistance.
- La rente optionnelle : il s'agit de la rente susceptible de remplacer, selon le choix de la victime, le versement de plusieurs indemnités en capital si les taux cumulés donnent un taux d'IPP supérieur à 10%.
- En cas de faute inexcusable de l'employeur, le montant de la rente peut être majoré.
- En cas de décès des suites d'un accident du travail ou si la maladie professionnelle donne lieu à un décès imputable à cette pathologie, une rente peut être allouée aux ayants-droits de la victime.

📍 À qui s'adresser ?

- Pour les assurés : 3646 (gratuit + prix d'appel)
- Pour les partenaires : 02.51.44.68.96
- rentespdl.cpam-laroche@assurance-maladie.fr
- www.ameli.fr



Les aides liées à l'orientation professionnelle et le développement des compétences...

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

De quoi s'agit-il ?

Réalisé à l'extérieur de l'entreprise, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une aide à l'élaboration et à la concrétisation de projets d'évolution professionnelle.

Ouvert à tous les actifs (salariés du secteur privé, agents du secteur public, collaborateurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs...), le CEP vise un objectif : permettre à chacun d'améliorer sa qualification, d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Fonctionnement

Le collaborateur sollicite l'offre de services du CEP. Cela relève d'une démarche individuelle : le collaborateur est libre de s'adresser à l'opérateur de son choix, sans en référer à l'employeur.

L'employeur informe le collaborateur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel de la possibilité de recourir au CEP.

Le CEP comporte deux niveaux de services qui ne sont pas obligatoirement tous mis en œuvre : tout dépend des souhaits et des besoins du collaborateur, au regard notamment de son autonomie et du degré de maturation de son projet.

Les niveaux de services :

- 1^{er} niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne. Le premier niveau de conseil permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.
- 2^{ème} niveau de conseil : un accompagnement personnalisé afin de caractériser et de préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution professionnelle et d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet en fonction des demandes et besoins.

Rôle du médecin du travail

Le collaborateur peut solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail pour échanger quant au bien-fondé de la réorientation professionnelle envisagée par rapport à son état de santé et ses potentielles capacités de travail.

Le Rôle du médecin du travail restera cependant en priorité d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé du collaborateur et son poste actuel et l'avis formel ne pourra être rendu que dans ce cadre.

Des discussions sur un projet de réorientation ne pourront donner lieu qu'à un avis consultatif.

👤 À qui s'adresser ?

- L'employeur du salarié
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique (référent handicap, conseiller mobilité carrière ...)
- OPCO Catalys
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Service public pour l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales)
- Service social de la Carsat et de la MSA



Le compte personnel de formation (CPF)

De quoi s'agit-il ?

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

- Depuis le 1er janvier 2019, il est crédité en euros et non plus en heures à raison de 500 € / an et jusqu'à un maximum de 5 000 euros. Les heures acquises antérieurement sont converties en euros.
- Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).
- Pour les personnes de 16 ans et plus admises en ESAT, majoration à 800 euros par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros, à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.
- Le CPF des personnes en situation de handicap est majoré d'un montant forfaitaire de 300€ depuis 2019. Cette somme complémentaire est fixée par le décret n°2019-566 du 7 juin 2019.

Le CPF permet de financer des formations visant notamment à :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ou de réaliser un bilan de compétences
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire
- ou de créer ou reprendre une entreprise

Conditions d'accès

Chaque personne dispose, sur le site officiel <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

Le site permet :

- d'accéder aux informations qui le concernent (ex : la somme créditée sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de formation (formations éligibles au compte personnel de formation) ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des compétences. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (ou de son représentant légal).

Fonctionnement

Le CPF appartient au collaborateur : il lui revient donc de prendre l'initiative de son utilisation. Néanmoins, l'employeur peut l'informer, le conseiller et l'orienter dans la mobilisation des heures de formation : coconstruire un projet commun de formation permet de répondre

aux besoins en compétences de l'entreprise tout en participant à l'évolution professionnelle du salarié.

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail ne peut être sollicité que dans le cadre d'un contrat de travail (donc pas pour les demandeurs d'emploi ni pour les collaborateurs indépendants)

Pour les demandeurs d'emploi, la prestation d'analyse des capacités (PAC) mise en place et financée par l'Agefiph doit permettre aux professionnels qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans une démarche d'accès à l'emploi d'obtenir un éclairage médical et pluridisciplinaire sur les capacités de la personne. Cela permet de bien cibler la projet professionnel, de s'assurer que la personne pourra l'appréhender avec le plus de réussite possible et que des moyens éventuels de compensation pourront être déterminés.

À qui s'adresser ?

- L'employeur du salarié
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Service public pour l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales)
- Opérateur du conseil en évolution Professionnelle
- Le site officiel : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>



Le bilan de compétences

De quoi s'agit-il ?

Le bilan de compétences a pour vocation de permettre aux collaborateurs d'analyser leurs acquis et leurs potentialités professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Conditions d'accès

Il peut être demandé sur proposition de l'employeur avec le consentement du collaborateur ou à l'initiative de ce dernier.

Le salarié doit avoir une ancienneté de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise. Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre).

Fonctionnement

Le bilan de compétences doit obligatoirement être effectué par un organisme prestataire extérieur à l'entreprise faisant l'objet d'un agrément. Une convention tripartite doit être établie entre le collaborateur, l'employeur et l'organisme paritaire.

Il peut être réalisé à la demande de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (il ne peut toutefois pas être imposé), ou à la demande du salarié dans le cadre de son CPF (pendant le temps de travail ou hors temps de travail).

Le collaborateur est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui comporte les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées et, éventuellement, les éléments constitutifs du projet professionnel et ou du projet de formation du bénéficiaire et des principales étapes prévues pour leur réalisation.

Le bilan se déroule en trois phases définies par le Code du travail :

- une phase préliminaire pendant laquelle le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan. L'analyse de sa demande ou de son besoin permet de déterminer le format le plus adapté à sa situation ;
- une phase d'investigation permettant au salarié soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives ;
- une phase de conclusions au cours de laquelle les résultats détaillés sont présentés. Un document de synthèse est remis au salarié et à lui seul recensant les conditions et moyens de réalisation de son projet, ainsi que ses principales modalités et étapes.

Rôle du médecin du travail

Il peut inciter un salarié à faire ce bilan pouvant donner des éléments objectifs pour orienter un projet de reclassement.

Aspect financier

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé bilan de compétences (24h).

S'agissant de personnes handicapées, l'Agefiph peut participer au financement des coûts du bilan.

À qui s'adresser ?

- OPCO de l'entreprise
- Employeur du salarié
- Service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique
- Assistante sociale des SPST
- Service public pour l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales)
- Conseil en évolution professionnelle
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi

La formation continue

De quoi s'agit-il ?

Tout salarié peut bénéficier, dans le cadre du plan de formation de son entreprise, ou à son initiative, d'actions de formation continue. Elle s'adresse ainsi aux demandeurs d'emploi comme aux salariés, aux jeunes comme aux adultes à travers divers dispositifs.

Fonctionnement

La formation professionnelle continue constitue une obligation nationale inscrite dans l'article L6311-1 du Code du Travail. Sa mise en œuvre est liée au statut de la personne. Elle nécessite le financement de la formation elle-même et la rémunération ou l'indemnisation de la personne durant cette formation.

Le fonctionnement de la formation dépend, tant en ce qui concerne la durée, le financement et ses modalités de réalisation (durant ou hors du travail) de la catégorie d'actions choisie (VAE, période de professionnalisation, plan de formation).

Concernant les actions de formation, elles peuvent être :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- des actions ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre).

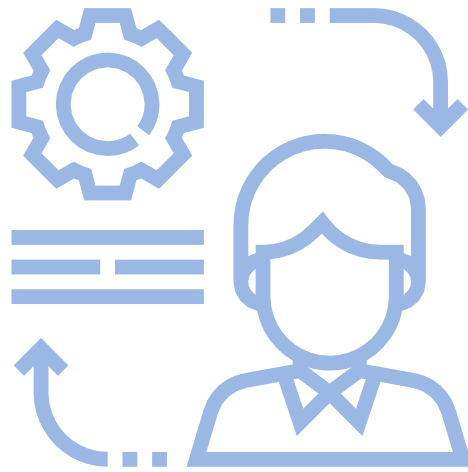
Le plan de formation constitue le 1^{er} outil permettant de financer les actions de formation. L'Agefiph ou le FIPHFP peuvent être mobilisés en complément.

Rôle du médecin du travail

Il peut donner son point de vue si le salarié le sollicite.

À qui s'adresser ?

- L'employeur du salarié
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Assistante sociale des SPSTi et SSIO
- Service social de l'Assurance Maladie
- Service public pour l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales)
- Conseil en évolution professionnelle



Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle

De quoi s'agit-il ?

L'objectif est de permettre au salarié qui souhaite engager un projet de transition professionnelle de mobiliser les droits inscrits sur son compte CPF pour financer une formation destinée à changer de métier ou de profession.

Conditions d'accès

Le CPF de transition professionnelle est ouvert au salarié qui :

- justifie d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise.

Toutefois, cette condition d'ancienneté minimale n'est pas opposable :

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'auraient pas suivi d'action de formation entre le moment où leur licenciement est prononcée et celui de leur retour à l'emploi réemploi.

La procédure est modifiée : la demande de prise en charge et la validation du projet du salarié devra être faite auprès d'une nouvelle commission paritaire interprofessionnelle à compétences régionales.

Fonctionnement

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.
- L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.
- En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Aspect financier

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) – appelées associations Transitions Pro (ATpro) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la CPIR agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence (SR)	Durée de formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1 200h	> à un an ou > 1 200h
< 2x SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2x SMIC	90% du SR Plancher : 2x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2x le SMIC

Pour des situations particulières telles que les salariés en CDD, les salariés des particuliers employeurs, les intérimaires, et intermittents du spectacle, des précisions sont apportées par le Ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>

→ Conséquences pratiques

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

📍 À qui s'adresser ?

- L'employeur du salarié
- Association Transition Pro Pays de la Loire
- OPCO de l'entreprise
- Service public pour l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales)
- Conseil en évolution professionnelle



Module d'orientation approfondie des assurés en indemnités journalières (MOAIJ) et Prestation de remobilisation (PREMIJ)

Chaque année, plusieurs centaines de personnes licenciées pour inaptitude médicale s'inscrivent à Pôle emploi, demeurent durablement sans activité professionnelle et risquent une désocialisation.

Le MOAIJ et le PREMIJ sont des réponses que l'Assurance Maladie et ses partenaires mettent à disposition des collaborateurs concernés.

De quoi s'agit-il ?

Ce dispositif d'accompagnement a pour objectif :

- d'anticiper, le plus précocement possible, les risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé ;
- de permettre, aux personnes concernées d'élaborer un nouveau projet professionnel, et ce, pendant la période d'arrêt de travail couvert par le versement des indemnités journalières de l'Assurance Maladie.

Conditions d'accès

Salariés, assurés sociaux, collaborateurs indépendants (régime général, MSA et ENIM) en arrêt de travail:

- titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt
- indemnisés au titre d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- disposant d'une période d'arrêt suffisante pour réaliser le MOAIJ

et pour lesquels :

- les services de santé au travail ont préconisé ce dispositif (formalisé par un écrit) en raison de risque d'inaptitude au poste
- la reconnaissance de statut de collaborateur handicapé est acquise ou en cours auprès de la MDPH/MDA. Exceptionnellement, les assurés non reconnus RQTH peuvent accéder au module sans engager de démarches auprès de la MDPH/MDA
- l'état de santé est en voie de stabilisation
- une reprise d'emploi est envisagée à court terme par le médecin conseil.

Fonctionnement

Le MOAIJ (d'une durée totale de 7 semaines pour les assurés) et le PREMIJ (6 semaines) sont construits sur une alternance de séquences en centre et en entreprises (2 semaines en stage). Le Service social de la Carsat accompagne le groupe avant, pendant et après le module.

Chaque module est conduit pour un groupe de 11 participants en moyenne.

Le PREMIJ est complété par une mesure de droit commun (formation) après le licenciement pour inaptitude.

Au cours du MOAIJ, les personnes accompagnées vont :

- réaliser un bilan personnel et professionnel permettant de mettre en exergue les acquis (personnels et professionnels), les aptitudes et les compétences transférables vers un nouveau projet professionnel, les centres d'intérêts, les facultés mnésiques, ...
- découvrir les secteurs d'activité par une immersion directe en entreprise et y vérifier le transfert possible des savoir-faire et savoir-être
- bénéficier d'un accompagnement collectif et individuel
- évaluer la faisabilité du nouveau projet de travail au regard des restrictions médicales, aptitudes cognitives et professionnelles.

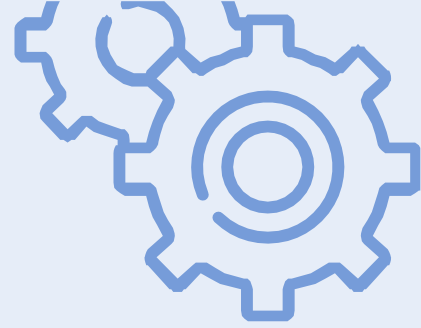
Financement

Le MOAIJ et le PREMIJ sont cofinancés par l'ensemble des régimes d'Assurance Maladie de la région (régime général, MSA, ENIM) et l'Agefiph.

À qui s'adresser ?

- Solliciter le service social de l'Assurance Maladie/[MSA](#)/ENIM afin qu'il évalue l'opportunité de l'entrée de la personne en MOAIJ, recueille l'accord du médecin du travail, du médecin conseil et du médecin traitant.
- [Les services de Santé au Travail](#)
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- [Cap emploi](#)





Préconisation du MOAIJ ou du PREMIJ Service social



Présentation du dispositif et prescription auprès du prestataire



Réalisation du MOAIJ ou du PREMIJ

Bilan personnel et professionnel : les acquis (personnels et professionnels), les aptitudes et les compétences transférables vers un nouveau projet professionnel, les centres d'intérêts, les facultés mnésiques, ...



Bilan à l'issue du MOAIJ ou du PREMIJ

Bilan tripartite avec le bénéficiaire, le prestataire, le prescripteur et les financeurs

Les aides et prestations portées par l'Agefiph pour les employeurs...

L'Agefiph intervient en faveur de l'insertion et du maintien et en emploi des personnes en situation de handicap, en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Elle propose une offre de service, à destination des employeurs et/ou des personnes en situation de handicap, et s'appuie en outre sur un écosystème d'acteurs spécialisés mobilisables en fonction des situations et des besoins.

Pour la fonction publique, consultez le « Guide des bonnes pratiques en matière de maintien en emploi » réalisé dans le cadre des Handi-Pactes, qui précise notamment l'offre d'intervention proposée par le FIPHFP pour les employeurs et agents de la Fonction Publique : <https://www.handipacte-mde.fr>

Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

🎯 Objectif

L'aide a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé.

👤 Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de [l'Art. L5212-13](#) du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.
- Tout collaborateur indépendant bénéficiaire de [l'Art. L5212-13 du code du travail](#) détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

📋 Modalités d'intervention

Participation aux dépenses liées à la recherche et à la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation réunion, ...).

L'aide est forfaitaire et son montant est de 2100€ (somme destinée à couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution).

📍 À qui s'adresser ?

- l'Agefiph via le [Cap emploi](#)

La prestation Etude ergonomique financée par l'Agefiph et le FIPHFP

Objectif

L'étude ergonomique permet d'analyser la situation de travail d'une personne handicapée pour identifier les adaptations utiles pour compenser le handicap. Elle est destinée à tout employeur dans la cadre d'un recrutement, d'un maintien ou évolution professionnelle d'une personne handicapée.

Bénéficiaires

- Entreprises du secteur privé éligibles aux aides de l'Agefiph,
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprise non-salariés, ou dans le cadre d'une création d'activité en cours,
- Entreprises sous accord agréé ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6 % et après mobilisation des mesures de l'accord,
- Employeurs publics

Modalités d'intervention

L'étude ergonomique est mobilisable pour les situations complexes pour lesquelles il est nécessaire de définir les moyens de compensation du handicap d'une personne handicapée.

La personne doit être en risque d'inaptitude à son poste et/ ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes constatées par le médecin de santé au travail. Pour les travailleurs indépendants, détenir un avis médical indiquant les difficultés à mener à bien leur activité du fait de leur situation de handicap.

L'étude permet de :

- Prendre en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne ;
- Eclairer sur la nature exacte des difficultés et de définir les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne et son environnement de travail ;
- Identifier ce qui relève de la stricte compensation du handicap ;
- Etablir des solutions concrètes, réalistes et chiffrées en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.

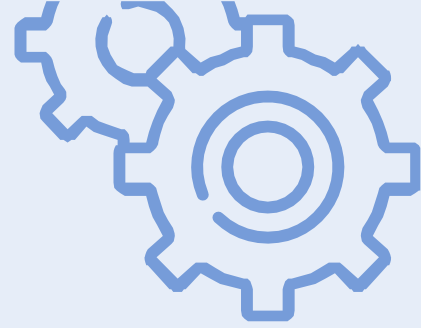
📍 À qui s'adresser ?

L'étude ergonomique est mobilisée exclusivement sur prescription :

- de Cap Emploi ,
- de Pôle Emploi,
- d'un Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP,
- d'un Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP,
- d'un Service de Prévention et de Santé au Travail ou d'un Service Autonome de Santé au Travail,
- de l'Assurance Maladie (CARSAT),
- de la MSA,
- Conseil Départemental du 44
- Missions Locales
- de l'Agefiph.



Procédure



Préconisation de l'étude ergonomique

- Le médecin du travail rend son avis en énonçant les restrictions d'aptitude au poste de travail.
- Le prescripteur envoie la fiche de prescription.



Réalisation de l'étude ergonomique :

- Le prestataire arrête un calendrier avec l'employeur et le salarié pour la réalisation de l'étude.
- Des recommandations sont formulées en vue de l'aménagement technique et/ou organisationnel de la situation de travail.
- Les modalités de mises en œuvre, le coût et l'aide à la mise en place des solutions sont proposées par le prestataire à l'employeur.



Restitution des conclusions de l'étude

- à l'employeur et au salarié
- au médecin du travail

L'aide à l'adaptation des situations de travail financée par l'Agefiph et le FIPHFP

🎯 Objectif

L'aide a pour objectif de permettre l'adaptation du poste de travail pour permettre l'accès à l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation de handicap.

👤 Bénéficiaires

- Tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).
- Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

📁 Modalités d'intervention

La demande d'aide est faite par l'employeur ou le travailleur indépendant. Un dossier de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non.

📍 À qui s'adresser ?

- [l'Agefiph](#)
- [Cap emploi](#)
- [SPSTI](#)



L'aide à la formation professionnelle des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi financée par l'Agefiph

Objectif

L'aide a pour objectif de contribuer, par la formation, au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée salariée.

Bénéficiaires

- Tout employeur d'une personne handicapée pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.
- Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Modalités d'intervention

L'aide est accordée pour le financement du coût pédagogique de tout type d'action de formation (réalisée en interne ou par un organisme de formation, ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.

Le montant de l'aide est déterminé en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs, OPCO, Commissions de Transitions Professionnelles... employeur (Plan de développement des compétences...), CPF...

À qui s'adresser ?

- La prestation est prescrite par : [Cap emploi](#) et [Comète France](#) (L'employeur ne peut la mobiliser directement)
- [l'Agefiph](#)

L'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées financée par l'Agefiph

Objectif

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle des personnes handicapées en facilitant :

- L'accueil et l'intégration de la personne nouvellement recrutée
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution du poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé.

Bénéficiaires

Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus.

ATTENTION : Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.

Modalités d'intervention

L'aide est accordée sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié. Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à :

- L'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap,
- L'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié),
- un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail.

L'aide n'a pas pour objet de se substituer à la mise en place du processus interne d'accueil et d'intégration de tout salarié ou des actions prévues par l'employeur dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Elle est complémentaire aux actions et dispositifs existants.

Montant de l'aide

Plafond de 3 150 €

À qui s'adresser ?

- [l'Agefiph](#)
- [Cap emploi](#)

Les prestations d'appui spécifique (PAS) financée par l'Agefiph et le FIPHFP

Objectif

Les prestations d'appui spécifique ont pour objectif d'apporter un appui expert au conseiller à l'emploi référent de parcours permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser.

Bénéficiaires

Tout employeur éligible à l'Agefiph ou au FIPHFP employant une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. [L5212-13](#) du code du travail présentant des problématiques et des besoins en lien avec leur déficience, auxquels seuls les prestataires spécifiques peuvent répondre.

Modalités d'intervention

Le prestataire expert du handicap peut être mobilisé au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien) de la personne, de son intégration en emploi ou en formation, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.

En appui au travail d'accompagnement du conseiller à l'emploi, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

Cette prestation permet d'identifier les conséquences de tout type de handicap tel que :

- le handicap moteur avec prise en charge des maladies chroniques invalidantes,
- les troubles du neuro-développement couvrant les troubles cognitifs, les troubles du spectre autistique, le handicap mental et l'épilepsie,
- le handicap visuel,
- le handicap auditif,
- le handicap psychique.

L'intervention de l'expert est réalisée auprès de la personne handicapée, mais également de l'employeur ou de l'organisme de formation pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

Montant de l'aide

Prestation financée par l'Agefiph et le FIPHFP

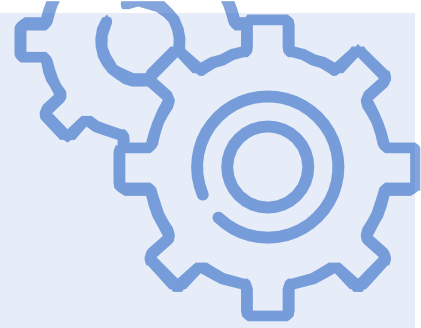
À qui s'adresser ?

La prestation est prescrite par : [Cap emploi](#) , missions locales, coordonnateurs de la démarche régionale des apprenants en situation de handicap, [Comète France](#).

Pour les employeurs publics, la prescription se fait soit :

- par le Service Public de l'Emploi (Cap Emploi,
- par les SPSTi
- par les centres de gestion et employeurs eux-mêmes s'ils sont conventionnés avec le

FIPHFP



Préconisation de la PAS

- Le prescripteur, référent du parcours, vérifie que la situation de handicap et les besoins de la personne nécessitent une expertise spécialisée.
- Le prescripteur identifie la prestation la plus adaptée et transmet la fiche de liaison au prestataire.



Réalisation de la PAS

Le prestataire arrête un calendrier la personne.



Restitution des conclusions de la prestation

- À la personne
- Au prescripteur

Objectif

Inclu'Pro Formation est une offre de formation nationale portant sur l'amont de la qualification dont l'objectif est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en les accompagnant dans la construction de leur projet professionnel ou de leur projet de reconversion.

Pour répondre aux besoins spécifiques de chaque région, les parcours de formation sont différents d'une région à l'autre.

Inclu'Pro Formation entre dans la catégorie des formations pré-qualifiantes à visées d'insertion sociale ou professionnelle

Bénéficiaires

Tous les bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés ou en voie de l'être, engagés dans un parcours de maintien ou de transition professionnelle :

- les bénéficiaires des secteurs privé et public y compris ceux en arrêt de travail ;
- les travailleurs indépendants ;
- les exploitants agricoles.

Les personnes ont le statut de « stagiaire de la formation professionnelle non rémunérée ». Des aides complémentaires peuvent être accordées.

Fonctionnement

Le parcours de formation est conçu sur mesure, pour répondre précisément aux besoins de chacun en fonction de ses capacités et de son projet. Inclu'Pro Formation comprend par exemple des parcours pédagogiques individualisés pour le développement de compétences, l'élaboration et la validation du projet professionnel, la préparation à l'emploi ou à l'entrée en formation y compris en alternance.

Inclu'Pro Formation peut avoir pour objectif de :

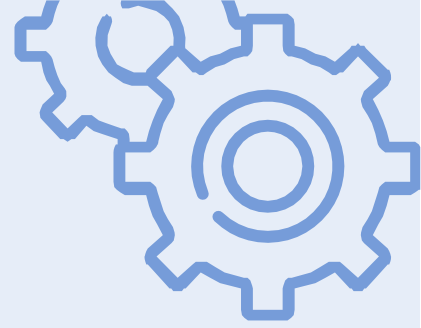
- élaborer, valider un projet professionnel,
- identifier les compétences acquises, transférables, transversales,
- se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- acquérir des compétences sur les NTICS,
- prendre en compte le handicap dans le cadre de son parcours de formation.

D'autres modules peuvent être proposées selon les prestataires en région.

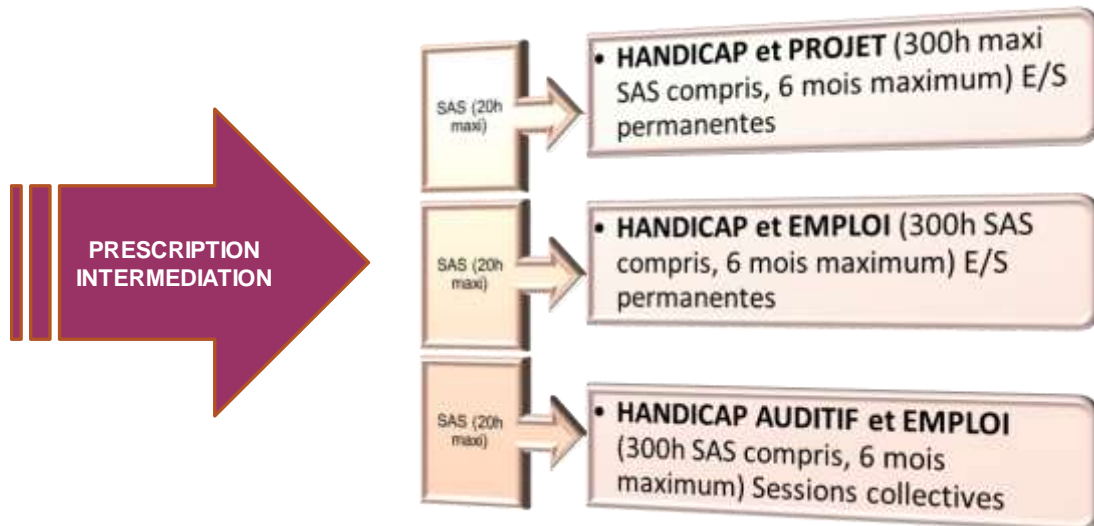
À qui s'adresser ?

- Cap Emploi,
- Missions locales,
- CARSAT,
- Comète France,
- Structures d'insertion par l'activité économique,
- Entreprises adaptées (expérimentation « CDD Tremplin » uniquement),
- Opérateurs CEP des bénéficiaires.

Procédure



Evaluation des besoins et construction du parcours
Trois parcours potentiels, une évaluation des besoins :



Zoom : le sas

- 20h max mobilisable durant le parcours
- Diagnostic partagé des besoins de la personne et construction du parcours Inclu Pro Formation



Trois parcours... pour une réponse aux besoins sur-mesure

- Une offre de formation modulaire, individualisée, multimodale
- Un dispositif qui va être construit selon la situation de la personne et en fonction de ses besoins

Les aides liées à la compensation du handicap pour les salariés handicapés financées par l'Agefiph et le FIPHFP

Les aides humaines et techniques à la compensation du handicap concourent toutes à un même objectif : favoriser l'autonomie de la personne handicapée en apportant une réponse aux besoins de compensation en complémentarité au droit commun.

Les aides suivantes peuvent être mobilisées pour permettre de compenser le handicap du salarié :

- aide technique à la compensation du handicap
- aide humaine à la compensation du handicap
- aide au déplacement en compensation du handicap
- aide prothèses auditives
- etc.

Toutes ces aides de l'Agefiph et du FIPHFP sont délivrées en complément d'autres financements tels que la [prestation de compensation du handicap \(PCH\)](#), la participation de l'employeur, les aides des collectivités locales...

Cette liste n'est pas exhaustive, vous pouvez consulter l'ensemble des aides sur le site de l'Agefiph et du FIPHFP

www.Agefiph.fr

www.fiphfp.fr





3^{ème} partie :
l'inaptitude du salarié

Licenciement pour inaptitude

Q Contexte

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de rechercher pour le salarié un autre emploi approprié à ses capacités.

⚙ Fonctionnement

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude au poste de travail que si ont été faits :

- un examen médical
- une étude du poste, des conditions de travail avec date d'actualisation de la fiche d'entreprise
- un échange, par tout moyen avec l'employeur. Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser
- depuis le 1^{er} janvier 2017, le constat d'inaptitude ne nécessite plus d'être confirmé par un double avis. Toutefois, s'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut organiser un second examen au plus tard dans les 15 jours avec notification de l'inaptitude au plus tard à cette date

Une procédure de licenciement doit être engagée si suite à l'avis d'inaptitude constatée par le médecin du travail :

- l'employeur n'a pas été en mesure de reclasser le salarié – reclassement dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus), ou, si l'entreprise appartient à un groupe, parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel

ou

- si le salarié refuse les propositions qui lui ont été faites.



ATTENTION :

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles s'appliquent aux salariés en CDD.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant le délai d'un mois laissé à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié, ce dernier pourra bénéficier de « l'indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI).

🔧 La procédure de licenciement

Il faut rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions

En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter :

- la preuve que le reclassement du salarié est impossible

ou

- la dispense d'obligation de reclassement.

À noter : L'obligation de reclassement ne s'impose pas à l'employeur si le médecin du travail a coché l'une des deux cases suivantes, dans l'avis d'inaptitude (cf. annexe 3 de l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=wymF3hLcoxyMCD02wMNhdqE7zNsiFZL-4wqNyqoY-CA=>

Cas de dispense de l'obligation de reclassement

(articles L.1226-2-1, L.1226-12 et L.1226-20 du code du travail)

- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Cette rupture prend la forme d'un licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée.

En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle

Si le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail (art. 49 de la loi 2011-525 du 17 mai 2011). La rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail.

Après une procédure de licenciement, le collaborateur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle emploi et par Cap emploi.

Dans le cadre du maintien en emploi (transition professionnelle externe), Cap emploi accompagne avant même le licenciement les salariés à leur reconversion professionnelle. L'objectif étant de s'inscrire dans une dynamique et entamer le travail de reconversion avant même le licenciement.



prith
Pays de la Loire

The logo features the word "prith" in a lowercase, sans-serif font. The letter "i" is teal, while the other letters are dark grey. Above the "i" are five small circles of varying shades of teal and grey. Below "prith" is the text "Pays de la Loire" in a smaller, dark grey, sans-serif font. The logo is centered within a white diamond shape, which is itself inside a larger teal diamond frame.