

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les outils et dispositifs

Les acteurs en Loire-Atlantique

Novembre 2011

Edito

Depuis Octobre 1995, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité du département de Loire-Atlantique.

En janvier 2008 à l'initiative de l'Etat dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés de Loire-Atlantique, la DDTEFP, l'AGEFIPH, les Caisses primaires d'assurance maladie de Nantes et de Saint-Nazaire, la Caisse régionale d'assurance maladie des Pays de la Loire, la Mutualité sociale agricole, la Maison départementale des personnes handicapées et les services de santé au travail de Loire-Atlantique (SSTRN, AMEBAT, SMIE, AMIEM, GIST et MTPL), avaient formalisé leur investissement au sein d'un protocole de partenariat dont l'objectif était de favoriser au maximum le maintien du travailleur dans son emploi, en facilitant et simplifiant les démarches pour assurer aux usagers, entreprises et travailleurs, une meilleure lisibilité des dispositifs existants notamment en améliorant le travail en réseau et la complémentarité de leurs actions.

Aujourd'hui, les partenaires impliqués dans cette démarche poursuivent leurs efforts d'information en réalisant la publication de ce guide qui permettra à tout utilisateur de mieux connaître les rôles respectifs de chacun des acteurs du maintien dans l'emploi ainsi que les différents dispositifs mobilisables.

LE PROCESS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le process du maintien dans l'emploi

Événement déclencheur

Le diagnostic de situation

La recherche de solutions

La mise en œuvre de solutions

Signalement au médecin du travail

La visite de pré reprise

Le diagnostic : rencontre salarié, médecin du travail, employeur

L'obligation de reclassement

La RQTH

Le maintien au même poste

Le maintien dans la même entreprise

Le maintien de l'employabilité

CHOIX

Liées au poste :

L'étude ergonomique et l'aménagement de poste

Le contrat de rééducation en entreprise

Liées au temps de travail :

L'aménagement du temps de travail

Le temps partiel thérapeutique

Les aides :

La pension d'invalidité

Les aides AGEFIPH

La reconnaissance de la lourdeur du handicap

Liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences :

Le bilan de compétences

La formation continue

Le congé individuel de formation

Le MOAJ

SOMMAIRE

ETAPE 1 : L'ÉVENEMENT DECLENCHEUR p 7

[Le signalement au médecin du travail](#) p 8

ETAPE 2 : LE DIAGNOSTIC DE SITUATION p 9

[La visite de pré-reprise](#) p 10

[La rencontre salarié/médecin du travail/employeur : le diagnostic](#) p 12

[L'obligation de reclassement](#) p 13

[La RQTH](#) p 15

ETAPE 3 : LA RECHERCHE DE SOLUTIONS p 17

[Le maintien dans le même poste](#) p 18

[Le maintien dans la même entreprise](#) p 20

[Le maintien de l'employabilité](#) p 21

ETAPE 4 : LA MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS p 22

Les aides liées au poste :

[L'étude ergonomique - l'aménagement de poste](#) p 23

[Le contrat de rééducation en entreprise](#) p 24

[La reconnaissance de la lourdeur du handicap](#) p 26

Les aides liées au temps de travail :

[L'aménagement du temps de travail](#) p 28

[Le temps partiel thérapeutique](#) p 29

SOMMAIRE

Les aides :

La pension d'invalidité	p 31
Les aides AGEFIPH pour les employeurs	p 33
Les aides AGEFIPH pour les salariés	p 38

Les aides liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences :

Le bilan de compétences	p 39
La formation continue	p 41
Le congé individuel de formation	p 42
Le MOAIJ	p 44

Lorsque les démarches de maintien dans l'emploi n'ont pu aboutir :

L'INAPTITUDE DU SALARIE ;LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT	p 45
--	-------------

LES ACTEURS DU MAINTIEN DE L'EMPLOI	p 49
--	-------------

Le SAMETH	p 51
La MDPH	p 52
Le service social spécialisé CARSAT MSA	p 54
Les SST	p 56
Le service médical de l'assurance maladie de Loire Atlantique	p 58
L'AGEFIPH	p 60
Le CHSCT en entreprise et les délégués du personnel en entreprise	p 62
L'inspection du travail de l'Unité Territoriale de Loire Atlantique (DIRECCTE)	p 64

ETAPE 1 : L'ÉVENEMENT DECLENCHEUR

De quoi s'agit-il ?

Le signalement d'une situation de maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi du salarié.

Le fonctionnement

En accord avec le salarié, le signalement peut être réalisé par le médecin traitant ou le médecin conseil auprès du médecin du travail, du [SAMETH](#), des assistants de service social de la [CARSAT](#) ou de la MSA (pour les salariés agricoles).

Il pourra être conseillé au salarié de passer une visite de pré-reprise le plus en amont possible de la fin de son arrêt de travail.

Où s'adresser ?

[Les services de santé au travail de Loire Atlantique](#)

La MSA : Services Santé Sécurité au Travail

ETAPE 2 : LE DIAGNOSTIC DE SITUATION

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. (L'alerte peut être donnée par le médecin conseil, le médecin traitant mais aussi par le salarié).

Les conditions d'accès

- Etre salarié de l'entreprise
- Etre en arrêt de maladie, en AT (accident du travail), MP (maladies professionnelles)
- Envisager la reprise du travail

Le fonctionnement

- A l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole), un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité 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. La visite de pré-reprise accorde au médecin du travail un certain délai pour préparer le retour du salarié dans l'entreprise.
- Elle permet d'étudier quelle action peut être la mieux adaptée :
 - aménagement du temps de travail,
 - aménagement du poste de travail,
 - formation complémentaire,
 - mutation à un autre poste de l'entreprise,
 - préparation à l'inaptitude.

Le rôle du médecin du travail

- Evaluer l'aptitude prévisible du salarié à son ancien poste de travail
- Faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise
- Collaborer avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie
- Orienter si besoin est, le travailleur vers la [MDPH](#) pour une demande de RQTH
- L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle

Où s'adresser ?

- Médecin du travail de l'entreprise
- [Service médecine du travail MSA](#)

De quoi s'agit-il ?

Une solution de maintien dans l'emploi ne peut être apportée qu'après la réalisation d'un diagnostic de la situation du salarié portant sur les points suivants :

- La nature du risque
- Le bilan de la situation du salarié (restrictions médicales au poste, compétences, formation...)
- L'environnement de travail
- Le potentiel de reclassement dans l'entreprise
- Les possibilités d'ajustement entre l'état de santé du salarié et son poste de travail

Le fonctionnement

Le diagnostic s'effectue en concertation entre l'employeur (Obligation de reclassement), le salarié (attentes, souhaits), le médecin du travail (suggestions).

Le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) et/ou les délégués du personnel peuvent être associés à cette étape –ou doivent l'être dans certains cas précis ([voir fiche CHSCT/DP](#))

D'autres acteurs de l'entreprise (DRH, hiérarchie...) 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 :

- [SAMETH](#)
- [Services sociaux CARSAT](#)
- [Service social MSA](#)

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

De quoi s'agit-il ?

L'obligation de reclassement s'articule autour de la mise en œuvre de solutions relatives à l'environnement de travail et/ou relatives à la personne.

Le fonctionnement

- Au moment de la reprise de travail, une étude des possibilités de reclassement doit être menée entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

Trois solutions s'offrent à l'entreprise :

- Le maintien au même poste de travail nécessitant ou non un aménagement
- 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 trois solutions peuvent faire l'objet de mesures d'accompagnement et de financement (exemple : [l'AGEFIPH](#), la CARSAT, les OPACIF...).

Conditions d'accès

- Etre victime d'un accident du travail ou atteint de maladie professionnelle (application de la loi du 07 janvier 1981)
- Relever de maladie ou d'accident non professionnel

Portée de l'obligation

- Le reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe (Articles L 1226- 2 à 4 du code du travail)

- En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : Obligation de reclassement à la charge de l'employeur après avis des délégués du personnel (article L 1226-10 du code de travail). En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement
- A défaut du reclassement, l'employeur est obligé d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude

Procédure

- L'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne peut-être prononcée qu'après deux examens médicaux espacés de 2 semaines et d'une recherche effective de reclassement.
- En cas de contestation sur l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail, sur l'initiative du salarié ou de l'employeur, le litige est porté devant l'inspecteur du travail qui prend une décision après avis du médecin inspecteur régional du travail. Le recours n'est pas suspensif.

Où s'adresser ?

Médecin du Travail
Service Ressources Humaines de l'entreprise
[L'inspection du travail \(Unité Territoriale Loire Atlantique - DIRECCTE\)](#)

LA RECONNAISSANCE DE QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

La RQTH peut être utile dans un dossier de maintien en emploi au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci ; pour l'obtention de certaines aides, la RQTH est indispensable.

Elle permet de bénéficier de certaines aides de l'AGEFIPH, de dispositifs comme le MOAIJ ou de l'intervention de certains organismes ou services (ex : le SAMETH).

De quoi s'agit-il ?

Qui est concerné ? 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 »

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit être âgé de plus de 16 ans.

La RQTH ne peut être refusée à des personnes au motif qu'elles sont inaptes au travail.

La RQTH a une durée de validité allant de 1 à 5 ans.

Le fonctionnement

Etape 1 : La recevabilité de la demande :

- des documents obligatoires dont le formulaire de demande et un certificat médical de moins de 3 mois
- des pièces complémentaires en fonction des demandes

Etape 2 : L'évaluation / l'élaboration du PPC (plan personnalisé de compensation)

- Selon les situations : convocations médicales par un médecin de la MDPH ou demande de bilans complémentaires
- Evaluation de la situation réalisée par une équipe pluridisciplinaire
- Le Plan Personnalisé de Compensation

Etape 3 : La décision : prise par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

- Accord ou refus

A qui s'adresser ?

[La MDPH de Loire Atlantique](#)

Attention :

Au-delà de la RQTH l'article L 5212-13 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](#)

ETAPE 3 :
LA RECHERCHE DE
SOLUTIONS
Les étapes

LE MAINTIEN DANS LE MEME POSTE

De quoi s'agit il ?

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

L'aménagement peut concerner l'adaptation du poste de travail, l'organisation du temps de travail et/ou de l'environnement de travail.

Le fonctionnement :

Une étude ergonomique préalable du poste de travail peut permettre de définir les aménagements du poste de travail afin de mettre en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap. Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples parmi lesquelles :

- L'installation de nouveaux équipements
- La limitation des efforts de manutention
- La suppression 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
- ...

Le rôle du médecin du travail

- Le médecin du travail intervient au moment de la visite de reprise ou de pré-reprise
- Il peut déclarer le salarié apte à la reprise de son ancien poste avec ou sans condition d'aménager le poste

Le salarié et l'employeur peuvent être accompagnés dans les démarches d'aménagement du poste de travail par le CHSCT de l'entreprise, le [SAMETH](#), les cabinets 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](#) ou de la CARSAT ou MSA (pour salariés agricoles).

De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi occupé précédemment est prononcée, l'employeur est tenu de proposer à l'intéressé un autre emploi au sein de l'entreprise.

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.

Si l'employeur propose un poste de reclassement, celui doit être soumis à l'appréciation du médecin du travail qui se prononcera sur l'aptitude du salarié à tenir ce poste de reclassement et au CHSCT ou Délégués du Personnel (selon les cas – [cf.fiche CHSCT/DP](#)).

Le fonctionnement

Cet emploi doit être approprié aux capacités du salarié compte tenu des conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à tenir l'un des postes existants dans l'entreprise.

Ce nouvel emploi doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

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](#), de l'Assurance Maladie .

La mesure de CRE (Contrat de Rééducation en Entreprise) doit faire l'objet d'une modification au contrat initial de travail (pendant le CRE)

De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer au salarié reconnu inapte un poste de travail au sein de l'entreprise en adéquation avec son handicap ou lorsque le salarié refuse les aménagements proposés, le reclassement du salarié devra s'effectuer hors de l'entreprise.

Le fonctionnement

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

Après une procédure de licenciement, le travailleur 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

L'ETUDE ERGONOMIQUE - L'AMENAGEMENT DE POSTE

De quoi s'agit-il ?

L'ergonomie consiste à prendre en compte les caractéristiques générales de l'individu au travail pour mieux lui adapter les machines et les dispositifs techniques.

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...

Le fonctionnement

Selon la complexité de l'aménagement, le médecin du travail proposera des solutions sur le poste de travail. L'entreprise, après avis du médecin du travail, fera appel à un ergonome qui analysera l'espace de travail en présence du salarié 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. L'étude ergonomique préalable conditionne parfois l'obtention de l'aide de l'AGEFIPH. Il concevra, ensuite, les adaptations du poste permettant le maintien du salarié en mettant en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié avec sa situation de handicap.

Le financement

L'AGEFIPH participe 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, ...).

Où s'adresser ?

[L'Agefiph](#)

De quoi s'agit-il ?

- Le Contrat de Rééducation en Entreprise est destiné aux bénéficiaires de la RQTH (demande acceptée ou en cours), reconnus par la CDAPH (Commission Des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)
- Ce contrat, assorti obligatoirement d'une formation tutorée ou non dans l'entreprise, a pour objectif de permettre au bénéficiaire de se réaccoutumer à son ancienne profession, d'apprendre un nouveau métier dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise
- Une étude en amont doit être faite par le Sameth ou autres prescripteurs en accord avec l'Assurance maladie.

Les conditions d'accès

- Etre reconnu apte avec restrictions médicales à son poste antérieur par le médecin du travail
- Etre reconnu inapte à exercer leur profession ou ne pouvant le faire qu'après une nouvelle adaptation.
- Etre titulaire d'un contrat de travail
- Obtenir un avis favorable pour une orientation CRE par la MDPH
- S'ouvrir des droits aux prestations auprès de l'assurance maladie

Le fonctionnement

C'est un contrat à durée déterminée généralement comprise entre trois mois et un an renouvelable (max 6 mois renouvelable une fois pour les cpam). Il consiste en une formation pratique en entreprise (qui peut être l'ancienne entreprise du salarié ou une nouvelle) éventuellement accompagnée de cours théoriques. Il peut également s'agir d'une convention aménageant un contrat de travail existant.

Cette mesure doit être préconisée avant la reprise du travail, elle ne peut en aucun cas intervenir après reprise (en Temps partiel thérapeutique par exemple).

Cette formation est individualisée et doit prendre en compte les besoins du travailleur handicapé et le poste.

Le rôle du médecin du travail

- Le médecin du travail peut proposer cette procédure à l'employeur, avec éventuellement une formation complémentaire à l'extérieur
- Il intervient dans la définition des exigences du nouveau poste compte tenu du handicap
- Il pourra aider à la mise en place de ce contrat en intervenant comme interface entre l'organisme de prise en charge, l'employeur, le Sameth et le salarié

Aspect financier

- Le salarié perçoit pendant la durée du contrat au minimum la rémunération due au 1^{er} échelon de la profession pour laquelle il s'est formé.
- Cette rémunération est financée conjointement par l'employeur et l'organisme d'assurance sociale dont il relève.

Où s'adresser ?

[Le service administratif de l'Assurance Maladie de Loire Atlantique – ou MSA](#)

[Le SAMETH](#)

[Le service social MSA \(pour les salariés agricoles\)](#)

De quoi s'agit-il ?

Aide financière qui s'appuie sur l'évaluation de l'incidence de la lourdeur du handicap par rapport à un emploi.

Qui peut en bénéficier ? Conditions d'accès :

Les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial et les travailleurs handicapés exerçant une activité non-salariée.

L'employeur en fonction du nombre de salariés qu'il occupe peut opter entre le versement d'une aide (versée par l'AGEFIPH) ou la modulation de la contribution [AGEFIPH](#) (si 20 salariés ou plus)

Les travailleurs 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.

Le fonctionnement

Une demande est déposée par l'employeur auprès de l'Agefiph.

Elle comprend notamment :

- Le justificatif de l'appartenance du salarié à une des catégories de bénéficiaires de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) (L5212-13 du code du travail)
- La fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié sur la demande
- L'évaluation du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap appréciée au regard du poste occupé après aménagement optimal de ce dernier, une fois tenu compte des aménagements de poste (l'employeur doit justifier économiquement de l'effort réalisé pour l'emploi d'un bénéficiaire présentant un handicap important dans l'emploi)

Rôle du médecin du travail

Il doit se prononcer sur l'aptitude du salarié et sur 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.

La décision

La décision est prise par l'Agefiph à partir du 1er juillet 2011.

La reconnaissance est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 20% du SMIC ; le montant est majoré si le montant du surcoût est égal ou supérieur à 50% du SMIC (l'aide accordée peut donc être de 20% ou de 50% du SMIC).

La décision est valable pour une durée de 3 ans (un an pour les bénéficiaires de l'obligation dont le taux d'invalidité ou d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 80%)

Où s'adresser ?

[L'Agefiph](#)

Les aides liées au temps de travail...

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article L 3122-26 du code du travail prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient à leur demande , au titre des mesures appropriées (art L 5213-6 Ct) 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).

Où s'adresser ?

Le médecin du travail
[le CHSCT et les délégués du personnel](#)
[l'inspection du travail](#)

LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

De quoi s'agit-il ?

La prolongation de l'arrêt de travail à temps partiel (reprise à temps partiel) doit être de nature à permettre dans des brefs délais, la reprise du travail à temps complet.

Conditions d'accès

- Accord préalable de l'employeur
- Proposition du médecin traitant
- Accord du Médecin-Conseil pour le maintien des indemnités journalières
- Accord du médecin du travail sur l'aptitude au poste

Fonctionnement

La période de travail à temps partiel, d'une durée limitée dans le temps, résulte d'un accord entre le médecin traitant et le médecin conseil.

Le rôle du médecin du travail

- Informer régulièrement les petites et moyennes entreprises de l'existence du temps partiel qui est une possibilité offerte au salarié et à l'employeur de s'accorder sur un projet de réinsertion professionnelle.
- Le médecin du travail peut proposer cette démarche notamment lors de la visite de pré-reprise. Il peut contacter le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie ou le médecin traitant pour son obtention et sa durée.

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).

Où s'adresser ?

Médecin traitant

Employeur du salarié

[Les services de santé au travail](#)

LA PENSION D'INVALIDITE

De quoi s'agit-il ?

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

Conditions d'accès

La pension, destinée à compenser la perte de gain, est versée au salarié âgé de moins de 60 ans, immatriculé depuis 12 mois au premier jour du mois auquel débute l'affection invalidante et justifiant, pendant cette période, de 800 heures de travail dont 200 heures au cours du premier trimestre. Depuis la loi de finance du 1er mars 2010, le salarié peut continuer, jusqu'à 65 ans, à percevoir la pension tout en ayant une activité.

Modalités pratiques

- L'état d'invalidité est apprécié par le Médecin Conseil :
 - En fin de droit aux indemnités journalières
 - A consolidation de la blessure en cas d'accident non régi par la législation sur les accidents du travail
 - A stabilisation de l'affection prise en charge en assurance maladie
- 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)

Attention

- 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. Par contre 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, sur ce point, il convient de se référer à la circulaire DRT 94/13 du 21/11/94 du Ministère du Travail.
- L'attribution d'une 2^{ème} 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 au handicapé présentant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% n'a rien à voir avec le mode d'assurance sus-décrit.

Où s'adresser ?

[Les services sociaux CARSAT MSA](#), sur l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil

Aides à la formation professionnelle des salariés

Objectif

Permettre aux travailleurs handicapés d'augmenter leurs connaissances et leurs compétences professionnelles dans le cadre du maintien dans l'emploi ou de l'évolution professionnelle (DIF, CIF CDI, CIF CDD, CIF INTERIM, Plan de formation...).

Bénéficiaires

Personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'Article L 5212-13 du code du travail :

- Salariés en milieu ordinaire de travail d'un employeur éligible au Fonds
- Personne exerçant une activité indépendante

Modalités d'intervention

Financement en complément de la participation de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur (OPCA, Fongecif) au coût pédagogique de la formation.

Aides à l'adaptation des situations de travail

Objectif

Adapter le poste, l'outil ou l'organisation du travail pour permettre l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation de handicap.

Bénéficiaires

Employeurs éligibles au Fonds pour leur salarié :

- Pour leur intégration
- Durant leur vie au travail
- Pour leur maintien dans l'emploi sachant que le salarié concerné doit être bénéficiaire de l'article L 5212-13 du code du travail ou en voie de le devenir et pour lequel le médecin du travail reconnaît une inaptitude et des capacités professionnelles réduites

Modalités d'intervention

Participation aux coûts de financements des moyens techniques et organisationnels pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne, à l'exclusion :

- Des obligations légales de l'employeur (condition de travail, accessibilité),
- Des préventions légales des risques professionnels,
- Des gains éventuels de productivité.

Les solutions techniques compensant le handicap, mais considérées comme des aménagements incombant à l'employeur, sont prises en charge à hauteur de 50% maximum (notamment les sièges ergonomiques).

Aide au maintien dans l'emploi

Objectif

Maintenir dans l'emploi, par la recherche de solutions adaptées, des salariés handicapés menacés d'exclusion suite à la survenance ou l'aggravation d'un handicap.

Bénéficiaires

- Employeurs éligibles au Fonds sachant que le salarié concerné doit être bénéficiaire de l'article L5212-13 du code du travail ou en voie de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (ou en voie de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)
- Travailleur indépendant bénéficiaire de l'article L5212-13 du code du Travail ou en voie de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Modalités d'intervention (à partir du 01/01/2012)

Forfait de 2000€ destiné à couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution. Ce forfait peut être complété, si les besoins sont justifiés, par 3000€ supplémentaires.

Aide à l'adaptation des situations de travail étude préalable

Objectif

Rechercher par une étude préalable les modalités requises permettant l'adaptation des situations de travail des salariés handicapés (accès, évolution, maintien dans l'emploi).

Bénéficiaires

Employeurs éligibles au Fonds pour leur salarié :

- Pour leur intégration
- Durant leur vie au travail
- Pour leur maintien dans l'emploi sachant que le salarié concerné doit être bénéficiaire de l'article L 5212-13 du code du travail ou en voie de le devenir et pour lequel le médecin du travail reconnaît une inaptitude et des capacités professionnelles réduites.

Cette notion s'applique notamment aux travailleurs indépendants remplissant les mêmes conditions.

Modalités d'intervention

Participation au financement d'un volume de jours d'intervention d'un prestataire, sur prescription du Sameth.

Aides au tutorat

Objectif

Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi ou dans un nouveau poste de travail.

Bénéficiaires

Employeurs éligibles au Fonds pour leurs salariés bénéficiaires qui ont le statut de travailleur handicapé tel que défini à l'article L 5212-13 du code du travail

Modalités d'intervention

- Participation au financement d'un volume d'heures dans la limite de 200h/an et de 23 €/heure
- Plafond : 200 heures d'intervention sur une année.
- Participation au financement de la formation d'un tuteur désigné dans l'entreprise, Plafond : 750 € à 1 000 € / jour sur 2 jours.
- Lorsqu'il s'agit d'un accompagnant externe issu d'un organisme de formation, il doit préciser sa formation ou ses références professionnelles.

LES AIDES DE L'AGEFIPH EN DIRECTION DES PERSONNES SALARIEES

Aides au maintien dans l'emploi des salariés handicapés

- Les aides techniques et humaines (matériel spécifique pour déficients visuels, aide à la communication, auxiliaires professionnels) : elles permettent aux personnes de compenser leur handicap en situation professionnelle
- Les aides à la mobilité (transport adapté, permis de conduire, acquisition et aménagement de véhicule...) : elles facilitent l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements
- Les aides à la formation professionnelle : elles permettent aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver
- Toutes ces aides de l'Agefiph 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 : www.agefiph.fr

Ce programme d'intervention de l'Agefiph est susceptible d'être modifié à partir du 1er janvier 2012

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

LE BILAN DE COMPETENCES

De quoi s'agit-il ?

Il a pour vocation de permettre aux salariés 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 salarié 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 salarié, l'entreprise et l'organisme paritaire.

Le salarié 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 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, du DIF ou d'un congé bilan de compétences (24h).

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

Où s'adresser ?

OPACIF/OPCA de l'entreprise

Employeur du salarié

De quoi s'agit-il ?

Tout salarié peut bénéficier, dans le cadre du plan de formation de son entreprise, ou à son initiative (Droit Individuel à la Formation) d'actions de formation continue.

Le fonctionnement

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

Concernant le DIF les formations éligibles peuvent-être :

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

La loi du 24 novembre 2009 organise la portabilité du DIF, celui-ci peut dorénavant être mobilisé par le salarié après rupture de son contrat de travail (ouvrant droit à l'assurance chômage).

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 rôle du médecin du travail

Il peut donner un avis sur le poste envisagé suite à la formation.

Où s'adresser ?

Employeur du salarié
Médecin du travail

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

De quoi s'agit-il ?

Le CIF est une autorisation d'absence, rémunérée tout ou partie, accordée par l'employeur qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative des actions de formation.

Le CIF peut être une solution de reclassement dans et hors de l'entreprise, avec des formations plus souples et plus rapides.

Conditions d'accès

Tout salarié en CDI justifiant d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés en CDD ou intérim, il existe des modalités spécifiques d'accès (contacter l'OPACIF dont relève l'entreprise).

Pour un salarié ayant déjà bénéficié d'un CIF, il convient de veiller au respect de délai entre les 2 CIF (calculé en fonction de la durée du premier stage).

Tout salarié ayant un an d'ancienneté peut accéder au CIF en dehors de son temps de travail (sans demande de congé) depuis la loi du 24 novembre 2009.

Le fonctionnement

La demande écrite d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant un stage à temps partiel ou inférieur à 6 mois de temps plein et au moins 60 jours avant le début du stage si stage à temps plein, égal ou supérieur à 6 mois.

L'employeur ne peut seulement reporter la demande si le droit au CIF a déjà été utilisé, pour des raisons de service ou en cas de demandes simultanées d'autres salariés de 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)

Aspect financier

Après accord de l'employeur, le salarié sollicite la prise en charge de son congé par l'organisme collecteur correspondant à son entreprise et la rémunération est versée au salarié pendant toute la durée de la formation.

En cas de refus de l'organisme collecteur, le salarié peut partir en formation sans prise en charge durant la durée de son CIF.

Conséquences pratiques

Le contrat de travail n'est pas rompu et le salarié reste affilié au régime social dont il relevait avant son départ en formation.

Où s'adresser ?

Employeur du salarié

OPACIF de l'entreprise

MODULE D'ORIENTATION APPROFONDIE DES ASSURES EN INDEMNITES JOURNALIERES (MOAIJ)

De quoi s'agit-il ?

Ce dispositif d'accompagnement (8 semaines) a pour objectif de permettre à des salariés en risque d'inaptitude médicale à leur poste et à leur entreprise, d'élaborer pendant la période d'arrêt de travail, un projet de reconversion professionnelle.

Le fonctionnement

Bénéficiant d'un financement conjoint de l'Assurance Maladie, de [l'AGEFIPH](#) et de la DIRECCTE, ce dispositif permet au participant, en amont de la déclaration d'inaptitude, de travailler un nouveau projet professionnel en amont d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

Une partie du parcours est consacrée à un bilan personnel ne prenant pas en compte le seul versant professionnel mais également les activités extraprofessionnelles.

Le participant peut ainsi commencer à faire le deuil de son ancien métier, retrouver une estime de soi puis explorer les pistes d'une reconversion sans écarter d'emblée aucune hypothèse.

Deux « stages » en entreprise permettent de mesurer les difficultés inhérentes à la situation de travail (fatigue, horaires...) et leur compatibilité avec le handicap du participant, puis de vérifier et de valider un projet professionnel.

Où s'adresser ?

Le positionnement des bénéficiaires de l'action est effectué par :

[Les services sociaux de la CARSAT/ MSA](#)
[Les services de Santé au Travail](#)

L'inaptitude du salarié ; la procédure de licenciement

Le 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 lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Le fonctionnement

L'examen médical

Le médecin du travail réalise deux examens médicaux

Lors du premier examen médical, le médecin du travail émet un avis d'inaptitude au poste de travail et fait des propositions de reclassement.

Ce n'est que lors du deuxième examen que le médecin du travail se prononce définitivement sur l'inaptitude du salarié à son poste de travail et formule à cette occasion des mesures de reclassement.

L'étude du poste n'est pas nécessairement réalisée entre deux examens, elle peut être réalisée avant la procédure d'inaptitude, dans le cas où une visite de pré reprise a eu lieu et laisse présager une inaptitude.

Si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, la procédure se limite à un seul examen médical

Le constat d'inaptitude par le médecin du travail :

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 ou si ce dernier refuse les propositions qui lui ont été faites, une procédure de licenciement doit être engagée.

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), et ce au titre des déclarations d'inaptitude intervenant à compter du 1er juillet 2010.

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.

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 travailleur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle Emploi et par Cap Emploi.

LES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LE SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)



De quoi s'agit-il ?

Le SAMETH est un service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés financé par l'Agefiph. Il aide les employeurs à trouver des solutions pour maintenir un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail.

Le fonctionnement

Le SAMETH est saisi directement par les médecins du travail, les employeurs, les assistantes sociales, les salariés, les MDPH, les CHSCT, les CARSAT.

Peuvent bénéficier des services des SAMETH les salariés reconnus travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'Autonomie des personnes, les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle supérieure à 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 aux Adultes handicapés.

Pour permettre le maintien dans l'emploi, le SAMETH contribue à l'aménagement des conditions de travail (Etude ergonomique avant l'aménagement d'un poste de travail, aménagement organisationnel, matériel, aide technique, bilan de compétences, formation, soutien spécialisé selon le handicap).

Aspect financier

Le SAMETH est un service gratuit pour les entreprises. Il mobilise les aides existant dans le droit commun en matière de maintien dans l'emploi ainsi que les aides de l'Agefiph (subvention forfaitaire pour aider l'employeur dans sa recherche de solution, financement des adaptations des postes de travail, de tutorats ou d'auxiliaires professionnels).

A qui s'adresser ?

SAMETH de Loire Atlantique
8 avenue des Thébaudières 25^{ème} étage Aile A 44800 SAINT HERBLAIN
☎ : 02 40 63 12 30 Mail : sameth44@initiativesprevention.com

Site Web : <http://www.agefiph.fr/L-Agefiph/Que-faisons-nous/Sameth>

LA MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)



De quoi s'agit-il ?

La Maison Départementale des Personnes Handicapées 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 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
 - de la commission des droits et de l'autonomie
 - de la conciliation interne
- Aide à la mise en œuvre des décisions prises par la Commission des Droits et de l'Autonomie.
- Mise à disposition d'un numéro d'appel gratuit
- Sensibilisation du grand public au handicap
- Gestion du fonds départemental de compensation.

Le fonctionnement

La MDPH est habilitée à prendre des mesures administratives (carte d'invalidité, reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), à délivrer des allocations (allocation adulte handicapé) et des prestations (prestations de compensation du handicap), à définir des orientations.

Les différents types d'orientations professionnelles :

- Vers l'emploi direct avec un suivi spécifique par Pôle emploi, par une structure Cap Emploi, par la mission locale.
- Vers une formation en Centre de Rééducation Professionnelle.
- Vers l'Entreprise Adaptée. Depuis la loi du 11 février 2005, l'entreprise adaptée fait partie du milieu ordinaire de travail. Il n'y a plus d'orientation directe vers ces structures. La MDPH fait des préconisations d'orientation en complément d'orientation vers une recherche directe d'emploi.
- Vers un Etablissement ou un Service d'Aide par le Travail (ex CAT), pour une admission puis un maintien
- Contrat de Rééducation chez l'Employeur.

A qui s'adresser ?

La Maison Départementale des Personnes Handicapées de Loire-Atlantique
300, Route de Vannes (Forum d'Orvault) – BP 10147 - 44701 Orvault cedex

☎ : 02.28.09.40.50 – 0800.40.41.44

Courriel : accueil.mdp@cg44.fr

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12 h00 et de 13h30 à 17h00

Site Web :

http://www.loire-atlantique.fr/jcms/sri_5050/la-maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph

LE SERVICE SOCIAL SPECIALISE CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) et, LE SERVICE SOCIAL SPECIALISE MSA (Mutualité Sociale Agricole)



De quoi s'agit-il ?

C'est un Service Social spécialisé dont l'activité s'exerce en direction des ressortissants du Régime Général et 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 :

- Pour le régime général avec le service médical et les services administratifs de la CPAM et les services de médecine du travail.
- Pour le régime agricole, avec le service de médecine de contrôle et les services administratifs de la Mutualité Sociale Agricole et avec le service de médecine du travail.
- Ces deux services sociaux travaillent en collaboration avec la MDPH , l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et les entreprises.

Conditions d'accès

Etre assuré de la CPAM ou de la MSA.

Le fonctionnement

Le service social intervient principalement à la demande de la personne handicapée sur signalement d'un service médical, de la MDPH, 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 :

- Pour le régime général et le régime agricole : contrat de rééducation chez l'employeur, reconnaissance de la lourdeur du handicap, dossier Agefiph.
- Pour le régime agricole : montage de dossiers pour l'aménagement du poste de travail. Budget particulier pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Où s'adresser ?

Service social

Nantes

9 rue Gaétan Rondeau 44958 NANTES CEDEX 9

☎ : 02 51 88 83 44 Fax : 02 51 88 86 69

Site Web : SSR44Nantes@carsat-pl.fr

Saint Nazaire

28 avenue Suzanne Lenglen – BP 415 44618 ST NAZAIRE CEDEX

☎ : 02 40 17 88 40 Fax : 02 40 90 86 66

Site Web : SSR44Saint-Nazaire@carsat-pl.fr

MSA Saint Herblain

2 impasse de l'Espéranto – St Herblain

44957 NANTES CEDEX 9

Siège ☎ : 02 40 41 39 39 Fax : 02 40 41 30 73

Service social ☎ : 02 40 41 39 94 Actionsociale44@msa44-85.msa.fr

Site Web : <http://www.msa44-85.fr>

De quoi s'agit-il ?

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés.

Conditions d'accès

L'employeur doit adhérer à un service inter entreprise ou créer son propre service s'il a un nombre de salariés suffisant.

Le fonctionnement

La médecine du travail est exclusivement préventive, et exercée par des médecins spécialistes qui ont un rôle de conseil auprès des employeurs et des salariés.

La médecine du travail a pour but d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Les missions des médecins sont :

- De s'assurer régulièrement de l'aptitude des salariés :
 - En étudiant les postes de travail
 - En effectuant des examens médicaux périodiques
- de mener des actions sur les lieux de travail : ils contribuent à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, correction ou amélioration des conditions de travail

Les médecins sont aidés dans leur mission par des techniciens, ergonomes et ingénieurs (les intervenants en prévention des risques professionnels : IPRP) au sein des services de santé au travail qui permettent une approche pluridisciplinaire.

Ils participent par ailleurs à la veille sanitaire.

Le rôle du Médecin du Travail

L'appréciation de l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail relève uniquement de la compétence du médecin du travail.

Où s'adresser ?

Les services santé au travail interentreprises de Loire Atlantique :

AMEBAT Nantes :

173 rue du Perray 44328 NANTES CEDEX 3 ☎ 02 40 49 32 58

Email : sistbtp44@amebat.fr

GIST St Nazaire :

2 bd de l'Europe – BP 211 44614 SAINT NAZAIRE CEDEX ☎ 02 40 22 52 42

Site Web : <http://www.gist44.fr/>

MSA 44-85

Service Santé Sécurité au Travail

2 impasse de l'Espéranto – ST Herblain – 44957 NANTES CEDEX 9

☎ 02 40 41 39 99

sst44.blf@msa44-85.msa.fr

Site web : www.msa44-85.fr

MTPL 44 :

6 rue Joseph Caillé 44000 NANTES ☎ 02 40 35 21 61

SMIE Chateaubriant :

10 rue des tanneurs 44110 CHATEAUBRIANT ☎ 02 40 28 00 69

SSTRN Nantes :

2 rue Linné – BP 38549 44185 NANTES CEDEX 4 ☎ 02 40 44 26 00

Site Web : <http://www.sstrn.fr>

LE SERVICE MEDICAL DE L'ASSURANCE MALADIE DE LOIRE ATLANTIQUE



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.

Le 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 ;

Où s'adresser ?

CPAM de LOIRE-ATLANTIQUE

Adresse : 9, rue Gaëtan Rondeau , 44958 NANTES

☎ : 36 46 Fax : 02 51 88 87 87

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

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

Site Web : <http://www.ameli.fr>

MSA 44-85

Service Contrôle médical

2 impasse de l'Espéranto – ST Herblain – 44957 NANTES CEDEX 9

 02 40 41 39 09 (secrétariat Contrôle médical)

Site web : www.msa44-85.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 objectifs principaux :

- Développer la qualification des personnes handicapées,
- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
- Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Le fonctionnement

L'Agefiph apporte des réponses concrètes et opérationnelles à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour cela elle anime, coordonne et finance, pour une large partie, un réseau de 2 600 partenaires, spécialistes des questions liées à l'emploi et au handicap.

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.

- Le soutien à la recherche d'emploi
Afin de faciliter leur embauche, l'Agefiph apporte un soutien financier 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'accès à l'emploi
Grâce au réseau Cap Emploi, l'Agefiph met à la disposition des entreprises des spécialistes du placement dans l'emploi : conseil dans leurs démarches d'embauche mais aussi d'adaptation de l'emploi en fonction du handicap.
- 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.
- La création d'activité
L'Agefiph et ses partenaires proposent un accompagnement à la création d'activité, à l'élaboration du projet au suivi après création. Elle peut également contribuer financièrement au démarrage de l'activité.

Où s'adresser ?

AGEFIPH
Délégation régionale Pays de la Loire
34, quai Magellan
BP 23211 44032 Nantes Cedex 1
☎ : 0811.37.38.39 Fax : 02.40.48.94.44
Site Web : www.agefiph.fr
Email : pays-loire@agefiph.asso.fr

De quoi s'agit-il ?

Le CHSCT et les délégués du personnel, instances représentatives du personnel, ont respectivement des missions spécifiques prévues par le code du travail en matière de maintien en emploi.

Le fonctionnement

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Plus globalement, le CHSCT au titre de ses missions (art L 4612-1 à 7 du code du travail) qui visent à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs [...] ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de promouvoir la prévention des risques professionnel, est un des acteurs privilégiés dans l'entreprise sur les questions de maintien en emploi.

En application de l'article L 4612-11 du code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien en emploi au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Des dispositions spécifiques sont prévues pour les entreprises de plus de 5000 salariés en matière de réentraînement au travail et de rééducation professionnelle.

Les délégués du personnel en application des articles L 2313-1 et suivants du code du travail, présentent aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives concernant notamment la sécurité et la santé dans l'entreprise.

Dans les établissements de cinquante salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les délégués du personnel sont consultés en application de l'article L 1226-10 du code du travail, sur les propositions de reclassement faites par l'employeur pour une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Où s'adresser ?

- Dans l'entreprise au sein de laquelle des IRP sont constituées,
- Directement auprès des représentants du personnel au CHSCT et/ou des délégués du personnel.

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).

A noter que pour les salariés protégés (salariés détenteur d'un mandat d'élu du personnel ou d'un mandat de représentant syndical ex : délégués du personnel, membre du CE, membre du CHSCT, 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).

Où s'adresser ?

UT 44 DIRECCTE de Loire Atlantique

Nantes

Place de Bretagne - Tour Bretagne

44047 Nantes

☎ : 02.40.12.35.00 Fax 02.40.12.35.90

Email : dd-44.courrier@direccte.gouv.fr

Saint Nazaire

7, rue Charles Brunelière

44600 Saint Nazaire

☎ : 02.40.17.07.17 Fax : 02.40.53.38.57

Email : dd-44.courrier@direccte.gouv.fr

Renseignements inspection du travail

Nantes

Tour Bretagne - Place de Bretagne 1er étage

44047 Nantes

Réception public : 9 h à 12 h - 13 h 30 à 16 h 30 (du lundi au vendredi)

☎ : 0 825 032 282

Email : dd-44.renseignements@travail.gouv.fr

Saint Nazaire

7, rue Charles Brunelière

44600 Saint Nazaire

Réception public : 9 h à 12 h (du lundi au vendredi)

☎ : 02.40.17.07.17 (de 13 h 30 à 16 h 30 sauf le mardi après midi).

Email : dd-44.renseignements@travail.gouv.fr