

Comment maintenir dans l'emploi un collaborateur menacé d'inaptitude ?

Comprendre et s'informer sur le handicap



Suite à un accident ou une maladie, l'aggravation de son handicap ou l'évolution de son environnement de travail, il peut arriver qu'un de vos collaborateurs se retrouve en difficulté pour occuper son poste. Comment réagir pour lui donner toutes les chances de conserver un emploi dans l'entreprise?

Analysez objectivement la situation

Le plus souvent, l'alerte est donnée par le médecin du travail qui indique des restrictions d'aptitude, voire envisage l'inaptitude du salarié à son poste.

La meilleure attitude est de temporiser, d'analyser objectivement la situation et de chercher des solutions.



Attention aux contraintes légales

Le code du travail vous oblige à rechercher des solutions de reclassement dans l'entreprise pour un salarié reconnu inapte à son poste.

Le salarié pourra être licencié pour inaptitude seulement si le reclassement ou l'aménagement du poste n'est pas possible.

Notez bien : Le salarié reconnu inapte à son poste n'est pas rémunéré durant

la période nécessaire à la recherche d'une solution de reclassement.

Si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois, l'entreprise sera tenue de lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.



Un travail en concertation

Pour être durable, il est primordial que la solution de maintien soit recherchée le plus tôt possible par vous-même et le salarié, en lien avec le médecin du travail.

Elle doit tenir compte à la fois du potentiel et des compétences du collaborateur, mais aussi de ses attentes, de sa motivation et des besoins de l'entreprise.

→ **Selon les cas**, vous aurez également intérêt à associer à la démarche les instances représentatives du personnel, et notamment la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Comité social et

économique (CSE), ainsi que les collaborateurs susceptibles d'apporter un éclairage précis sur les conditions de travail.

→ Plusieurs options possibles:

Vous pouvez envisager avec le salarié un reclassement à un autre poste dans l'entreprise, voire favoriser son embauche dans une autre entreprise ou encore l'aider à créer sa propre entreprise.



Compenser, former

Pensez à des solutions simples.

Des aménagements d'horaires ou la réorganisation du poste pour éviter des gestes ou manutentions inutiles sont souvent suffisants pour que le salarié puisse continuer à occuper son poste.

Dans d'autres cas, une formation peut l'aider à acquérir les compétences nécessaires pour occuper un nouveau poste ou effectuer de nouvelles tâches.

Rester vigilant

Une fois le salarié maintenu dans l'emploi, il est important que vous restiez attentif et que vous vous assuriez que tous les éléments ont bien été pris en compte pour concilier le handicap et l'emploi.

Pensez à ajuster les objectifs que vous lui fixez, le temps qu'il trouve ses marques. Dans la durée, soyez attentif aux signaux qui révéleraient ses difficultés.

→ **Si vous constatez des difficultés**, conseillez-lui de prendre rendez-vous avec le médecin du travail.

→ **Voir le dépliant et la vidéo**
«Comment gérer le handicap d'un (futur) collaborateur?»



À SAVOIR

Afin de faciliter les démarches de compensation du handicap et d'aménagement qui peuvent avoir un coût, vous pouvez conseiller au collaborateur d'engager une démarche de **reconnaissance administrative de son handicap**.

→ Le statut permettra, à lui et à l'entreprise, de bénéficier d'aides financières, de conseil et d'accompagnement de l'Agefiph et de ses partenaires tout au long de sa vie professionnelle.

→ **Voir le dépliant et la vidéo**
«Faire reconnaître le handicap»



À SAVOIR

Pendant l'arrêt de travail, le salarié peut accéder à des dispositifs, mis en place par l'Assurance maladie, destinés à faciliter son retour à l'emploi.

Il peut bénéficier:

→ d'une reprise à temps partiel ou d'un aménagement de son activité (rythme, durée ou charge),

→ d'un contrat de rééducation professionnelle destiné à lui permettre de se réaccoutumer à sa profession ou de se former à l'exercice d'un nouveau métier.



Avancez avec l'Agefiph

FAITES-VOUS CONSEILLER

Certaines situations peuvent être complexes. Pour mettre toutes les chances de votre côté, faites-vous accompagner par un conseiller Cap emploi et bénéficiez de l'aide de spécialistes (ergonomes, spécialistes des différents types de handicaps, etc.) référencés par l'Agefiph.

L'Agefiph pourra également vous apporter une aide financière pour prendre en charge les dépenses liées à la recherche et la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources