



DE LA QCVT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Une production réalisée à l'occasion de la semaine de la Qualité de Vie au Travail du 19 juin au 23 juin dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'  agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** INTRODUCTION AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- 5** MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE
- 7** DÉMARCHE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- 10** BONNES PRATIQUES ET RÉUSSITES
- 11** POUR ALLER PLUS LOIN

DE LA QCVT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Nous tenons à remercier Cap Emploi Manche et Céline LEBLOND de l'Agefiph pour leur précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

INTRODUCTION

AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'intégration du handicap dans l'entreprise s'inscrit pleinement dans la politique de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) de cette dernière. Ces deux politiques (handicap et QVCT) ont des objectifs communs tels que l'amélioration des conditions de travail (réduction de la pénibilité, nouvelles perspectives d'évolution...), la mise en place d'actions collaboratives afin de prévenir les difficultés que pourraient rencontrer un salarié sur son poste de travail. **Le maître mot : anticiper.**

Cette démarche QVCT va rassurer les salariés sur la prise en compte, par l'entreprise, des conditions de travail. Elle s'adresse à l'ensemble des salariés et facilite l'accompagnement de situations individuelles, et par conséquent, toute démarche de maintien dans l'emploi. Tout comme la politique QVCT, la politique handicap et la démarche de maintien dans l'emploi doivent être portées par la direction, les représentants du personnels, le référents handicap et inclure l'ensemble des acteurs externes incontournables à cette démarche : médecin du travail, référent handicap, Agefiph, Cap Emploi...

Faisant partie intégrante de la QVCT de l'entreprise, le maintien dans l'emploi n'est donc pas un sujet à négliger. Communiquer sur cette démarche de maintien vous permettra, en tant que référent handicap, de libérer la parole auprès du collectif et ainsi faciliter les démarches individuelles de maintien dans l'emploi.

INTRODUCTION

AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

PRÉJUGÉS

"Le maintien dans l'emploi des salariés ne consiste qu'en des mesures curatives et ne peut donc être géré qu'après l'apparition des problèmes"

"Le maintien dans l'emploi ne s'adresse qu'aux collègues en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé !"

"En tant qu'employeur, je n'ai pas le droit de contacter un salarié pendant son arrêt de travail"

"C'est avant tout au salarié de gérer une situation qui présente des risques d'apparition d'inaptitude professionnelle"



C'est faux !

MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Pendant la durée de l'arrêt de travail induit par une maladie ou un accident, le contrat de travail du salarié concerné est suspendu. Ensuite, d'après le droit du travail, il doit retrouver son emploi (ou un emploi similaire). Cela suppose que les capacités physiques et/ou psychiques du salarié n'aient pas changé et restent entièrement en adéquation avec la fonction qu'il occupait avant son arrêt. Des réserves à ce sujet peuvent être mentionnées à la suite de la visite de reprise obligatoire ou d'une visite de pré-reprise.

La visite de pré-reprise peut être demandée par le médecin du travail, le médecin traitant/prescripteur de l'arrêt de travail, le médecin conseil de l'Assurance maladie ou par le salarié. Dans cette optique, l'employeur informe le salarié de la possibilité de solliciter de lui-même cette visite de pré-reprise. Cette information est par exemple réalisée lors du rendez-vous de liaison.

Depuis la loi du 2 août 2021 la visite de reprise, qui était organisée au bout de 30 jours, passe à 60 jours en cas de maladie ou accident non professionnel. Les autres dispositions relatives à la visite de reprise restent inchangées. Ainsi la visite de reprise est à mettre en place pour les salariées revenant d'un congé maternité, d'une absence pour maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour accident professionnel ou d'un arrêt maladie d'au moins 60 jours.



MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Dans les deux cas (reprise ou pré-reprise), le médecin du travail peut en premier lieu recommander des aménagements du poste de travail (horaires ou ergonomiques) qui permettront au salarié de réintégrer sa fonction initiale.

Si aucun aménagement n'est envisageable au regard de la situation de handicap, après une recherche de solutions en lien avec les acteurs incontournables, le médecin du travail peut alors émettre une déclaration d'inaptitude.

Celle-ci se base sur les conclusions de l'examen médical ainsi que d'une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise.

L'employeur peut alors engager la démarche légale de licenciement pour inaptitude.



BON À SAVOIR

Si l'avis d'inaptitude mentionne précisément que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur n'a pas obligation de rechercher une solution de reclassement, mais uniquement dans ce cas-là.

Ainsi, pour éviter les conséquences sociales et financières d'un tel licenciement, la mise en place au sein de chaque entreprise d'une stratégie raisonnée de maintien dans l'emploi s'impose comme une priorité. Elle doit inclure des mesures préventives à appliquer de manière la plus précoce possible dès que les premières difficultés du salarié ont été détectées.

DÉMARCHE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LA PRÉVENTION

La prévention, en amont de toute difficulté observée chez un salarié, constitue un axe clé du maintien dans l'emploi. En cela, il faut toujours garder à l'esprit que votre entreprise a une obligation de moyens pour préserver la santé (physique et mentale) de ses salariés. Il convient donc de collaborer activement avec le CSE, en particulier pour :

- **Réaliser des études de risques** par type de poste de travail.
- S'assurer de la disponibilité et de l'utilisation **des Équipements de Protection Individuelle (EPI)**.
- Mener des **actions de formation et d'information** auprès du personnel.
- Mettre en place **un système documentaire « santé et sécurité » accessible** et connu de tous (procédures, fiches de données de sécurité des produits chimiques...).
- Faire **des revues périodiques et rédiger un bilan annuel** de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée.
- Établir **un programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail.



DÉMARCHE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

MOBILISER AU PLUS TÔT LES ACTEURS ET DISPOSITIFS

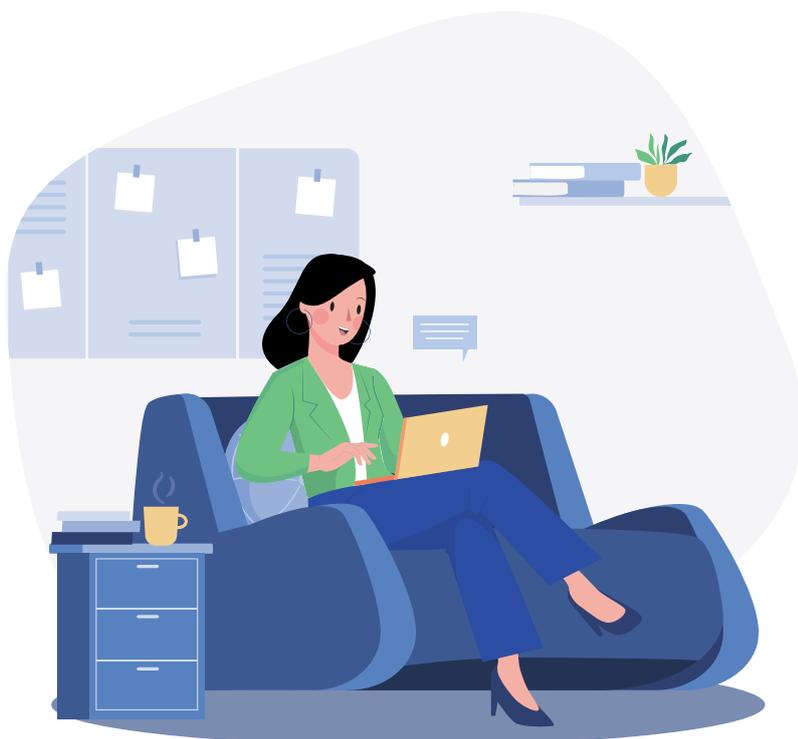
La communication permanente avec la médecine du travail constitue

un facteur clé. Dès que vous constatez des faisceaux d'indices de souffrances au travail (arrêt à répétition, restrictions médicales...), il est important de réagir au plus vite et de mobiliser les acteurs concernés.

En effet, qu'il s'agisse d'adapter le poste de travail (aménagements organisationnel et/ou techniques) ou de reclasser un salarié à un poste équivalent, plus la démarche collaborative est engagée tôt, plus les chances de maintien dans l'emploi sont élevées.

Cette réaction rapide permet notamment d'étudier dans chaque cas l'intérêt

de certaines aides et dispositifs essentiels : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), mise en place d'un Temps Partiel Thérapeutique (TPT), initiation d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP), procédure d'Essai Encadré, réalisation d'un bilan de compétences mais aussi de pouvoir éviter les situations d'inaptitudes.



DÉMARCHE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARRÊT DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE : MAINTENIR LE LIEN AVEC LE SALARIÉ

Contrairement à une idée reçue, il est légalement tout à fait possible de rester en contact avec un salarié en arrêt de travail, sauf s'il émet le souhait contraire.

Cela doit s'inscrire dans une démarche bienveillante, sans remettre en cause la durée de l'interruption et dans le respect du secret médical et de la vie privée.

Un réflexe : l'entretien de liaison. La loi du 2 août 2021 prévoit pour l'employeur, la mise en place d'un entretien de liaison pour préparer au mieux le retour du salarié. Plus généralement, cette communication permet de préserver le lien social et humain, de montrer le soutien de l'entreprise au salarié, d'entamer au plus tôt une démarche collaborative de maintien dans l'emploi et éventuellement d'activer certaines des aides et dispositifs évoqués précédemment.



BONNES PRATIQUES ET RÉUSSITES

ARRÊT DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE : FORMALISER LES RÈGLES DE COMMUNICATION

Afin d'en accroître l'efficacité et d'éviter toute forme de discrimination, **il est vivement conseillé de formaliser les règles de communication que votre entreprise entend utiliser en cas d'arrêt de travail de longue durée** et d'en assurer la communication auprès de l'ensemble du personnel (affichage, livret du nouvel arrivant, réunions d'information...).

Discutées au préalable avec les instances représentatives du personnel pour éviter les incompréhensions, elles doivent bien entendu être adaptées à la taille et la culture de votre société mais devraient a minima préciser les points suivants :

- **Qui prend contact ?** Il peut s'agir du dirigeant, du service RH, du service social, du référent handicap, du manager ou de collègues de travail. Dans tous les cas, les personnes impliquées doivent avoir été sensibilisées à la démarche et avoir un discours adapté. Le cas échéant, la création au sein de l'entreprise d'une cellule de maintien dans l'emploi qui serait responsable d'assurer la communication peut être envisagée.
- **Mode et chronologie des contacts ?** Contacts par téléphone, SMS, courriers... : la nature des canaux et la chronologie des prises de contact et des propositions d'échange sont bien entendu libres de choix. Elles doivent cependant être strictement identiques dans tous les cas. Il s'agit d'un point clé, à discuter systématiquement avec les représentants du personnel, en particulier pour éviter que la démarche ne soit perçue comme trop intrusive.
- **Modalités de retour ?** Il peut par exemple s'agir de systématiquement proposer un entretien avant la reprise ou quelques jours après. Par ailleurs, l'élaboration d'un « guide de retour » à destination des managers peut aussi constituer une action qui homogénéiserait l'attitude de l'entreprise vis-à-vis de tous les salariés.

Alors... n'attendez plus de faire en sorte que le maintien dans l'emploi soit un enjeu majeur de votre politique QVCT.

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

www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-la-mise-en-oeuvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-lemploi



Le guide du maintien dans l'emploi

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-10/Le%20guide%20du%20maintien%20dans%20l%27emploi.pdf

Accompagner le retour à l'emploi d'un salarié : les dispositifs (Ameli)

www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/entreprise/vos-salaries/arret-de-travail/reprise-travail-apres-long-arret-maladie/retour-emploi

Maintien du salarié dans l'emploi (AST Grand Lyon)

www.astgrandlyon.fr/comprendre-linaptitude/la-demarche-de-maintien-dans-lemploi/

Salarié, travailleur indépendant ou agent public (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion)

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public>

Le maintien en emploi (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion)

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/article/le-maintien-en-emploi>

Aménagement raisonnable pour garantir l'égalité de traitement à chaque étape

www.agefiph.fr/actualites-handicap/publication-de-lagefiph-amenagement-raisonnable-pour-garantir-legalite-de





Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr