

ADRESSES UTILES



LE GUIDE MAINTIEN DANS L'EMPLOI en LIMOUSIN

(à destination des partenaires)

Document élaboré dans le cadre du :



*CREAHIL—PRITH Limousin
Rue du Buisson—87170 ISLE
Tél : 05 55 50 78 12—Fax : 05 55 01 78 69
Email : prithlimousin@orange.fr*

PRÉAMBULE :

Dès qu'une personne est susceptible d'être en difficulté sur son poste de travail pour des raisons de santé (Maladie, Accident de Travail, Maladie professionnelle), elle se pose la question de son Maintien dans l'Emploi.

- *Est-ce que je vais être capable de reprendre mon métier ?*
- *Est-ce que je vais pouvoir rester dans l'entreprise ?*
- *Est-ce que je vais être capable de m'adapter à un nouveau poste ?*
- *Quelles démarches entreprendre ? Auprès de qui ?*

Salariés, employeurs sont concernés en premier lieu mais de nombreux intervenants dans le champ du Maintien dans l'Emploi sont impliqués :

- L'Etat
- Professionnels de Santé
- Professionnels de l'Assurance Maladie
- L'Agefiph
- Professionnels de l'Insertion

Les démarches à mettre en œuvre nécessitent un étroit partenariat, la mise en réseau entre des acteurs dont les compétences, les missions sont différentes.

Les outils mobilisables sont nombreux mais l'action Maintien dans l'Emploi dépend avant tout du signalement précoce des difficultés rencontrées par un salarié.

Ce guide a pour objet de vous présenter globalement les dispositifs existants.

Il doit contribuer à une meilleure appropriation par chacun des outils indispensables au succès d'une telle démarche.

ADRESSES UTILES

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) a été créée par la Loi du 11 février 2005.

Il existe une MDPH par département constituée en GIP, placée sous l'autorité du Président du Conseil Général. Elle s'appuie sur une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui décide de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), de l'orientation professionnelle, et des prestations liées au retentissement du handicap.

La CDAPH statue sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Etre reconnu comme travailleur handicapé, c'est être capable de travailler tout en ayant une capacité de travail réduite.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est accordée pour une durée limitée et ne peut être renouvelée que sur demande de l'intéressé, et ouvre l'accès aux dispositifs spécifiques notamment en matière de maintien dans l'emploi.

La loi du 11 février 2005	p.4
Le PRITH Limousin	p.5
Les Acteurs du Maintien dans l'Emploi	p.6-8
Les Professionnels de la Santé	p.9
Les outils de l'Assurance Maladie et de la MSA	p.10
Les outils mobilisables par les Services de Santé au Travail	p.11
Les outils mobilisables par l'Entreprise	p.12
Les outils mobilisables par la DDTEFP	p.13
Les outils mobilisables par l'AGEFIPH	p.14-15
La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)	p.16
Adresses utiles	p.17-18

La Loi du 11 Février 2005 qui fait suite à la Loi de 1987 fait obligation aux entreprises d'au moins 20 salariés **d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif global.**

Qui sont les bénéficiaires de la Loi du 11 Février 2005 ?

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
- Les victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente d'au moins 10%, titulaires d'une rente accident de travail.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité.
- Les bénéficiaires de la carte d'invalidité, et de l'AAH.
- Les mutilés de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité (catégorie 1 et 2).

L'OFFRE DE SERVICE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) s'adresse aux salariés et aux entreprises du secteur privé et du secteur public soumis aux règles de droit privé.

Le SAMETH :

- Met en œuvre des compétences spécifiques
- Intervient en complémentarité avec les services de médecine du travail, de l'assurance maladie et de la MSA
- Positionne le médecin du travail comme acteur pivot de la démarche
- Inscrit son action dans le schéma organisationnel des acteurs du territoire.

LES SERVICES DU SAMETH :

Service d'information

Informar sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il permet à toute personne ou entreprise d'obtenir les premières informations relatives au maintien dans l'emploi (cadre législatif, moyens internes en entreprise, aides mobilisables, dispositifs d'intervention, dispositifs de formations, dispositifs spécialisés, cofinancement, solutions envisageables, limites des interventions, exemples de maintien...).

Service de facilitation

Aider à la mobilisation d'appui technique, administratif ou financier pour la mise en œuvre d'une solution de maintien.

Il facilite la mise en œuvre **d'une solution déjà identifiée et acceptée** par les acteurs concernés (salarié, entreprise et médecin du travail en particulier).

Le SAMETH peut à cet effet mobiliser un avis technique, une aide spécifique à une déficience, une aide financière, des actions de formation, des mesures de droit commun ou des mesures spécifiques.

Service de conseil

Eclairer sur la possibilité d'une démarche de maintien.

Il examine les conditions de la démarche lorsque **la situation de maintien n'est pas clairement identifiée.**

Le SAMETH aide à appréhender tous les éléments nécessaires et explore les différentes possibilités d'intervention. Il précise les conditions pour engager une démarche de maintien.

Service d'ingénierie

Contribuer à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi d'une personne handicapée.

Il permet à l'entreprise de faire appel à des compétences complémentaires pour résoudre une situation de maintien dont **la solution n'est pas identifiée.**

Le SAMETH assure dans ce cadre une fonction de coordination d'actions, en associant étroitement le médecin du travail, et en s'assurant de l'adhésion de l'employeur et du salarié à la démarche.

Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer un quota de 6% de travailleurs handicapés.

Par bénéficiaire manquant, l'employeur doit verser une contribution financière.

Les sommes ainsi recueillies sont gérées par l'AGEFIPH qui les redistribue dans des actions d'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

L'AGEFIPH a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'éventail de ces interventions s'adresse :

- Aux personnes handicapées bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005.
- Aux entreprises et aux employeurs du secteur privé.

➤ **LES MESURES :**

- Bilan Maintien dans l'Emploi
- Aménagement des postes de travail
- Prime au maintien dans l'emploi
- Aides techniques
- Formation
- Tutorat

➤ **LES DISPOSITIFS :**

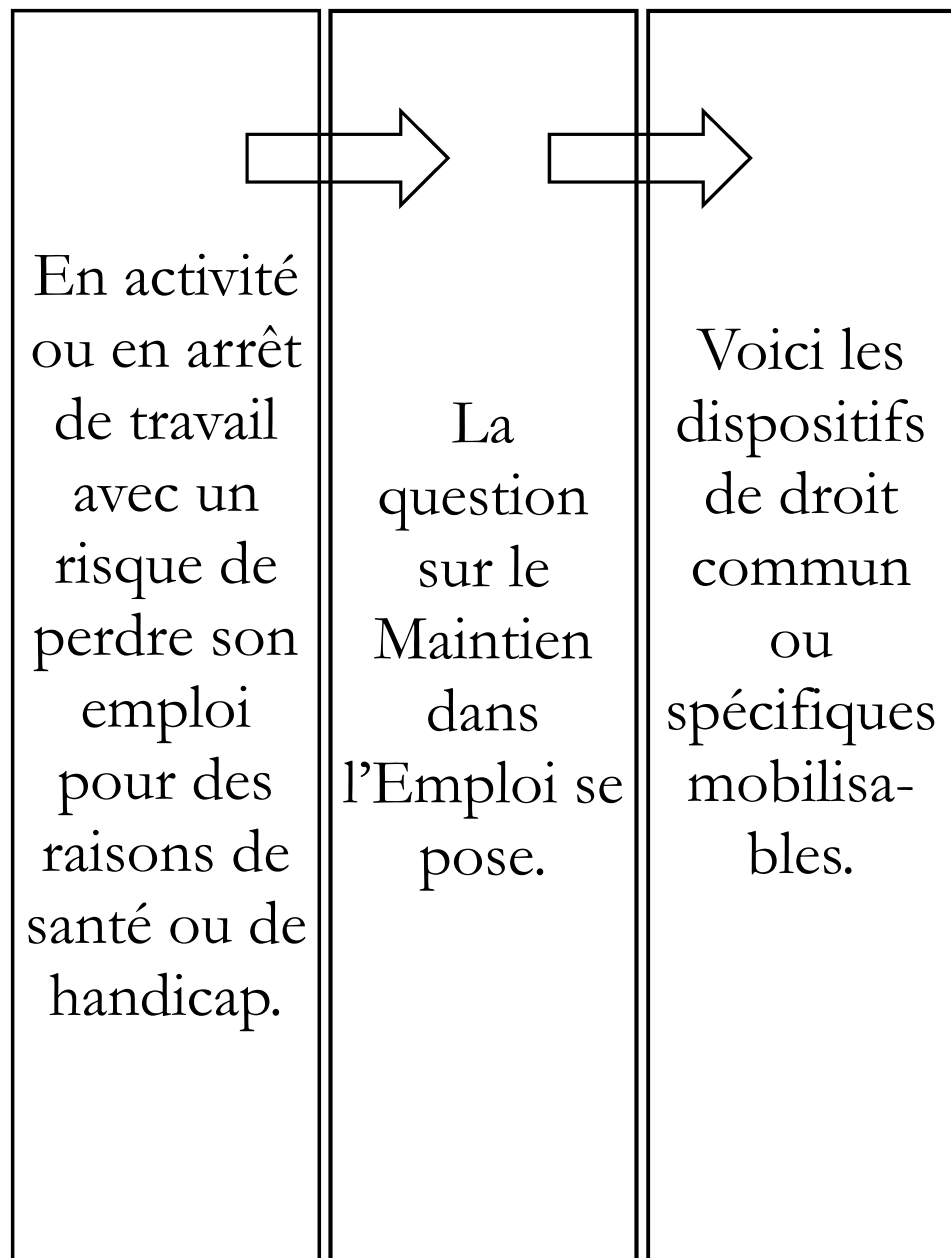
- Les services d'appui au maintien dans l'emploi (SAMETH)

Le Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est né d'une volonté politique de l'Etat, de l'Agefiph visant à réaffirmer le renforcement du pilotage des politiques d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Il s'est construit en collaboration avec les acteurs locaux.

L'axe « **Maintien dans l'Emploi** » a été inscrit comme axe prioritaire dans le PRITH.

En 2007, un travail partenarial a été conduit en Limousin et fait l'objet d'une signature d'un **protocole de collaboration** entre :

- **l'Etat**
- **L'Agefiph**
- **La Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Centre Ouest (CRAMCO)**
- **La Mutualité Sociale Agricole (MSA).**



→ **L'aide à l'emploi (lourdeur du handicap)**

C'est une aide à l'emploi octroyée aux employeurs ou aux travailleurs non salariés pour assurer une compensation liée à l'incidence de la lourdeur du handicap.

Elle nécessite la mise en place d'une évaluation de la lourdeur du handicap en situation de travail au regard du poste occupé après aménagement optimal de ce dernier.

La décision est prise par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle après avis éventuel de l'inspection du travail.

C'EST LE SURCOUT LIE AU HANDICAP QUI EST PRIS EN COMPTE.

Cette aide à l'emploi est financée et versée à l'employeur ou au travailleur non salarié par l'AGEFIPH sous forme d'aide à l'emploi ou de modulation de la contribution annuelle pour les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

→ La formation continue dans l'entreprise :

Ce dispositif de **droit commun** est un outil intéressant et un atout supplémentaire pour la personne en cas de reclassement dans l'entreprise ou dans le cadre d'une préparation à un reclassement externe.

→ Le congé individuel de formation :

Il s'agit d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur au salarié lui permettant de se perfectionner et/ou d'acquérir un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité.

Il peut être utilisé pour une personne qui éprouve des difficultés à son poste de travail.

Il est financé par l'OPCA de l'entreprise ou le FONGECIF.

→ Le bilan de compétence :

Il permet d'évaluer les acquis, les potentialités du salarié.

Il est effectué par un organisme prestataire en dehors de l'entreprise.

Il peut être pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de son OPCA.

→ L'aménagement du poste de travail :

L'objectif est d'adapter l'outil de travail aux aptitudes physiques de la personne. Le médecin du travail reste le partenaire privilégié. Il évalue l'état de santé du salarié par rapport aux exigences du poste de travail.

La collaboration entre plusieurs acteurs est indispensable :

L'employeur

Le salarié

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) lorsqu'il existe.

Le recours aux conseils d'un ergonome peut être sollicité.

→ L'accompagnement à la définition et à la mise en place du projet de reclassement du salarié (voir SAMETH).

→ L'Assurance Maladie (régime général et agricole)

- | | |
|---|-------------------------------|
| • <u>Des Moyens</u> | • <u>Des outils</u> |
| - Médecins du contrôle médical | - Temps partiel thérapeutique |
| - Travailleurs sociaux | - Pension d'invalidité |
| - Professionnels en matière de prévention | - Contrat de rééducation |

→ Les Services de santé au travail

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| • <u>Des Moyens</u> | • <u>Des outils</u> |
| - Médecins du travail | - Visite de pré reprise |
| -Des professionnels (ergonomes,...) | |

→ Les Entreprises

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| • <u>Des moyens</u> | • <u>Des outils</u> |
| - OPCA | - Plan de formation |
| - L'Entreprise | - Bilan de compétences |
| | -Aménagement poste de travail |

Dès lors que la personne engage une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la MDPH, des moyens et des outils supplémentaires sont mobilisables.

→ La DDTEFP

- | | |
|---------------------|--|
| • <u>Des moyens</u> | • <u>Des outils</u> |
| - Humains | - L'aide au poste (lourdeur du handicap) |

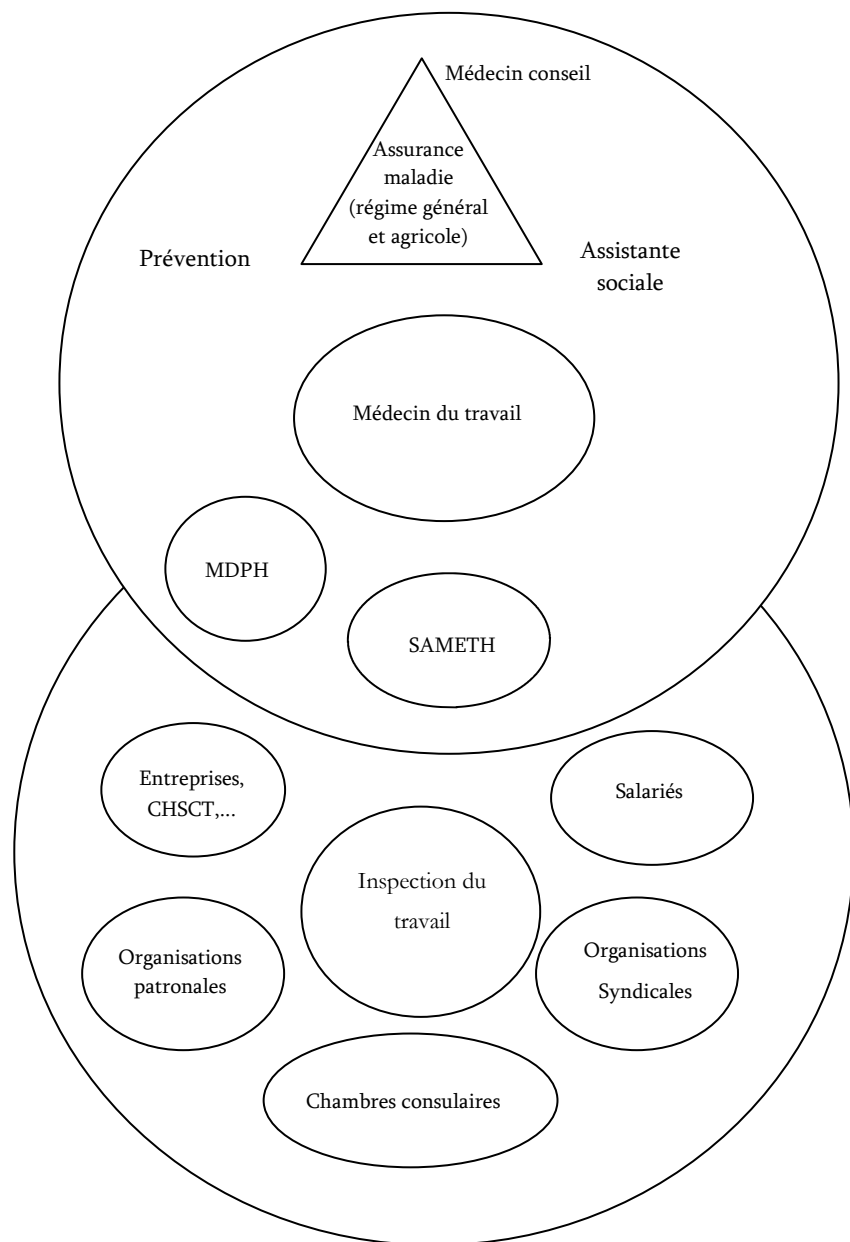
SPÉCIFIQUE

→ La MDPH

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| • <u>Des moyens</u> | • <u>Des outils</u> |
| - Humains (équipe pluridisciplinaire) | - La RQTH |
| | - L'Orientation Professionnelle |
| | - Les Prestations |

→ L'AGEFIPH

- | | |
|---------------------|---|
| • <u>Des moyens</u> | • <u>Des outils</u> |
| - Le SAMETH | - Aides forfaitaires maintien dans l'emploi |
| - Le CAP EMPLOI | - Aménagements poste de travail |
| | - Subventions maintien dans l'emploi |
| | - Etudes ergonomiques |
| | - Formation /Stages/ Tutorat |



→ La visite de pré-reprise

Il ne faut pas confondre l'examen de **reprise** du travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié qui comporte la notion bien exprimée de l'intention de reprendre le travail avec l'examen préalable à la **reprise** du travail.

L'examen préalable peut être sollicité pendant l'arrêt de travail et alors qu'aucune date de **reprise** n'est envisagée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de l'organisme social dans le but d'éviter une désinsertion professionnelle au moment de la **reprise** du travail. Il permet de faciliter un reclassement ultérieur au sein de l'entreprise par un aménagement de poste ou un départ en formation. Cet examen n'a pas d'effet sur le contrat de travail.

La visite de pré reprise ne donne pas lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude.

→ Des professionnels qui apportent un appui à la recherche de solutions dans l'entreprise pour maintenir le salarié dans son emploi.

→ Le temps partiel thérapeutique :

Le temps partiel thérapeutique permet à l'assuré de reprendre **progressivement une activité professionnelle**. C'est un temps de **réadaptation** qui doit permettre à l'assuré la reprise à temps complet de son activité antérieure ou d'une activité compatible avec son nouvel état de santé. Cette reprise partielle doit suivre immédiatement l'arrêt de travail. La mise en œuvre du temps partiel thérapeutique dépend :

- **Du salarié** qui désire reprendre son activité professionnelle.
- **De l'employeur** qui règle l'organisation du travail dans l'entreprise avec ou sans aménagement de poste.
- **Du médecin traitant** qui prescrit l'acte.
- **Du médecin conseil** qui accepte la proposition du médecin traitant.
- **Du médecin du travail** qui formule un avis d'aptitude lors de la reprise.

Le salarié reçoit d'une part le salaire correspondant au nombre d'heures travaillées et d'autre part le maintien des indemnités journalières.

→ L'invalidité :

Est reconnu invalide l'assuré dont l'état de santé entraîne une diminution de 2/3 de sa capacité de travail ou de gain. A la suite d'un arrêt pour maladie, un salarié peut être reconnu invalide par le médecin conseil du régime général ou agricole. Cette reconnaissance met fin à l'indemnisation médicale.

La pension d'invalidité a pour objectif de compenser la diminution de capacité de gain. La rémunération est différente selon la catégorie dans laquelle l'assuré est reconnue :

- 1^{ère} catégorie : 30% du salaire annuel moyen des 10 meilleures années.
- 2^{ème} catégorie : 50% du salaire annuel moyen des 10 meilleures années.
- 3^{ème} catégorie : Pension d'Invalidité 2^{ème} catégorie + Majoration Tierce Personne.

L'assuré a besoin d'une tierce personne pour assurer les actes quotidiens de la vie courante.

→ Le contrat de rééducation chez l'employeur :

Il permet la **remise au travail** de personnes qui, du fait d'un handicap n'ont plus la possibilité d'exercer leur emploi.

Il peut être utilisé dans le cadre d'une **réaccoutumance à l'exercice de l'ancien métier** ou d'un maintien dans l'emploi à un autre poste de la même entreprise.

Il s'agit d'un **avenant au contrat de travail** limité dans le temps et négocié entre l'employeur, le salarié et son régime d'assurance maladie.

Il est soumis pour accord à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**DDTEFP**).

Il répond à une logique de réadaptation requise par la Sécurité Sociale.

Le régime d'assurance maladie assure une partie de la rémunération, l'autre partie relève de l'employeur.

→ Le médecin conseil :

Il se prononce sur la validité des prescriptions d'arrêt de travail.

Il statue :

- Sur la reprise à temps partiel.
- Sur l'état de stabilisation et/ou d'invalidité du salarié en arrêt de maladie.
- Sur la consolidation ou guérison de l'assuré en arrêt accident du travail ou maladie professionnelle.
- Il peut recueillir l'avis du médecin du travail lorsque le salarié risque d'être reconnu inapte à l'exercice de sa profession.

→ Le médecin du travail :

Il prévient toute dégradation de la santé des salariés d'une entreprise.

Il est le conseiller du salarié, de l'employeur, des représentants du personnel et des partenaires extérieurs.

Il juge de **l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail**.

En cas de risque d'inaptitude, **une visite de pré-reprise** peut être sollicitée, **pendant l'arrêt**, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil.

Le médecin du travail pourra ainsi préparer un retour à l'emploi dans de meilleures conditions et mettre en œuvre des actions au titre du maintien dans l'emploi.

→ Le médecin traitant ou spécialiste :

Il délivre les arrêts de travail. Il peut évaluer précocement les conséquences de la maladie ou l'accident de travail sur l'avenir professionnel de son patient.