

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Synthèse sur le Maintien dans l'emploi

1. Les textes de loi :

- × La loi du 07/01/1981 crée l'obligation de reclassement du salarié inapte pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- × La loi du 31/12/1992 élargie l'obligation de reclassement pour inaptitude quelque soit l'origine.
- × Les articles du Code de Travail L122-24-4 et L 122-32-5 créent l'obligation de rechercher un emploi à tout salarié déclaré inapte par le médecin du travail. L'emploi doit être aussi comparable que le précédent et être approprié à l'aptitude du salarié. L'employeur pour cela doit s'appuyer des préconisations du médecin du travail.
- × Les visites médicales de reprise (article R 241-51 et suivants) sont obligatoires après 8 jours d'arrêt suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle; après 21 jours pour une maladie ordinaire.
Si il y'a un risque d'inaptitude, une deuxième visite est réalisée deux semaines après la première.
Une visite de pré reprise peut être demandée par le salarié, elle a lieu pendant l'arrêt maladie et à pour but d'anticiper les conditions de retour à l'emploi. Elle est à la charge de l'employeur.
- × Les conditions de reclassement :
 - La prise en considération des conclusions du médecin :*
L 241-10-1 / L 122-24-4 / L 132-5
 - La consultation des représentants du personnel :*
L 122-32-5 pour les DP
L 432-3 al.5 pour le CE
L 236-2 al.8 pour le CHSCT
 - La reprise du salarié :*
L 122-32-6 al.1 - cas soc. du 18 avril 2000 et 9 avril 2002

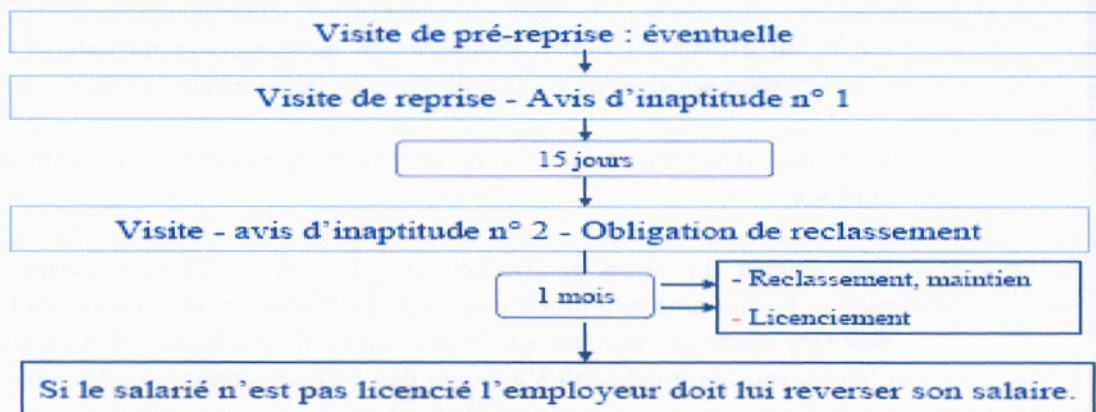
2. Les différents étapes et procédures de l'inaptitude.

- × La définition de l'inaptitude est de la responsabilité exclusive du médecin du travail.
- × Il y'a trois mesures d'inaptitude sur le poste de travail:
 - ⇒ Inaptitude partielle : compensée par des aménagements.
 - ⇒ Inaptitude temporaire
 - ⇒ Inaptitude définitive ou totale : elle nécessite soit un aménagement du poste soit un changement de poste.

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

- ✗ L'employeur dispose d'un délai d'un mois à partir du deuxième avis d'inaptitude pour reclasser, licencier ou conserver le salarié. Passé ce délai d'un mois, l'employeur doit payer le salarié. Il doit prendre en compte les propositions du médecin di travail
- ✗ En cas de désaccord sur l'avis d'inaptitude, le salarié ou l'employeur peut saisir l'inspecteur du travail

Le processus de l'inaptitude :



3 Les différents acteurs du maintien dans l'emploi

Dans l'entreprise : le salarié, l'employeur, le médecin du travail, les délégués du personnel, le CHSCT, les sections syndicales, l'inspecteur du travail.

Ils ont pour principaux rôles : de détecter le problème, d'analyser, de réfléchir aux solutions et de faire des propositions.

Au delà de l'entreprise:

- ✗ La coordination départementale de maintien dans l'emploi (CDME)
- ✗ Le médecin traitant - le médecin conseil de la CPAM.
- ✗ Le CDAPH
- ✗ ...

Ils ont pour but soit de classer le handicap (CDAPH), soit de rechercher une solution (CDME), soit de mobiliser des aides (l'AGEFIPH)

La Coordination départementale de maintien dans l'emploi

- ✗ Elle intervient lorsqu'il y a risque d'inaptitude et son rôle est d'étudier la situation du salarié et de décider des moyens à mettre en œuvre pour le maintien dans l'emploi du salarié. Pour cela tous les acteurs du maintien (médecin du travail - CRAM - Cap Emploi ergonomes...) se réunissent pour trouver une solution et pour la proposer au salarié et à l'employeur et pour mobiliser si nécessaire les moyens de l'AGEFIPH.

Le signalement d'un salarié à la CDME peut être fait par le salarié, la section syndicale, les IRP, le médecin du travail, l'employeur mais le dossier n'est pris en compte qu'après l'accord du salarié.