

Maintien ou reconversion d'un salarié

> Qui est concerné ?

Au cours de son activité professionnelle, tout salarié peut, en raison d'un problème de santé résultant d'un accident ou d'une maladie, se retrouver en situation de handicap et d'inaptitude à son poste de travail. L'entreprise est alors confrontée à la question de son maintien dans l'emploi.

> Qui décide de l'aptitude d'un salarié à son poste ?

Seul le médecin du travail est habilité à diagnostiquer l'aptitude au poste de travail d'une personne en situation de handicap et à définir les restrictions relatives à son maintien dans l'emploi.

>Que dit la législation?

S'agissant de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi, le Code du travail prévoit que, lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupe – voire inapte à tout emploi dans l'entreprise –, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi occupé.

> Quelles solutions doivent être envisagées par l'employeur pour maintenir dans l'emploi un salarié en risque d'inaptitude ?

L'employeur doit envisager l'ensemble des mesures possibles permettant le maintien dans l'emploi, suivant les recommandations émises par le médecin du travail :

- la transformation ou l'aménagement du poste de travail
- le reclassement à un poste différent (pour mener à bien cette reconversion, le salarié peut bénéficier d'une formation)
- la mutation

Si le salarié n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical, 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 du contrat de travail.



> Comment prévenir le risque d'inaptitude et quel(s) organisme(s) contacter ?

Un des enjeux majeurs pour l'entreprise est de repérer au plus tôt les situations professionnelles qui peuvent déboucher sur une désinsertion professionnelle. Nombre de situations potentiellement à risques peuvent en effet être solutionnées si une détection précoce a été mise en place en collaboration avec le médecin du travail notamment. L'une des étapes-clés de ce repérage pré-inaptitude est la visite médicale de pré reprise, effectuée pendant l'arrêt maladie, à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecinconseil de l'assurance maladie.

Si des situations potentiellement à risques sont repérées, Cap emploi doit être immédiatement alerté afin que soient étudiées les solutions de maintien dans l'emploi.

Coordonnées des Cap emploi Normandie

Cap Emploi 61: 48 Rue Lazare Carnot, 61008 Alençon - 02 33 31 01 31

Cap Emploi 76 : Immeuble le Blaise Pascal, 22 Place Henri Gadeau de Kerville 76100 Rouen

- 02 35 03 74 68

Cap Emploi 27: 32 rue Georges Politzer, 27000 Evreux – 02 32 28 43 64

Cap Emploi 14: Parc Athéna, 4-6 Rue Ferdinand Buisson, 14280 Saint-Contest - 02 31 93

24 24

Cap Emploi 50 : Maison des Entreprises, ZAC Croix-Carrée, 173 Rue Antoine Lavoisier,

50180 Agneaux - 02 33 72 55 10

Pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap, des aides pour les entreprises sont également mobilisables par l'Agefiph ou le Fiphfp.

Se renseigner: www.agefiph.fr et www.fiphfp.fr

> Un de mes salariés vient d'avoir un accident, qui peut m'aider à le former à un nouveau poste de travail ?

Si une inaptitude permanente au poste de travail est prononcée par la médecine du travail, il convient de s'adresser à la MDPH afin engager une demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé, et d'étudier des solutions de reclassement professionnel (s'adresser également à Cap emploi). Une formation professionnelle dans un Centre de Réadaptation Professionnelle sera peut-être alors nécessaire pour préparer votre salarié à un nouveau métier.



> Pourquoi maintenir un salarié dans l'emploi alors qu'il se trouve en risque d'inaptitude ?

Parce qu'outre le fait d'apporter une réponse à l'obligation légale d'emploi des personnes en situation de handicap, c'est toute la politique sociale et de ressources humaines de votre entreprise qui est en jeu. De même, cela permet à l'entreprise de conserver dans ses effectifs un salarié aux compétences certaines. Compétences à simplement adapter à une situation particulière ou à transposer dans une autre activité professionnelle. Enfin, cela a pour vertu d'engager une réflexion sur l'optimisation de l'organisation de l'entreprise, tout en améliorant un poste et/ou des outils de travail.

> Que faire si le maintien dans l'emploi n'est pas possible ?

Dès lors qu'une situation d'inaptitude est avérée, l'employeur est légalement tenu de mettre en œuvre l'ensemble des moyens permettant de maintenir le salarié dans l'emploi selon un calendrier précis, fixé par le Code du travail. En cas de constatation de l'inaptitude partielle ou totale d'un salarié lors de deux visites médicales effectuées à quinze jours d'intervalle, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour rechercher et proposer au salarié des solutions visant à préserver son emploi. Si, passé ce délai, aucune solution concertée n'a pu être trouvée, un licenciement peut être décidé. L'employeur est alors dans l'obligation de justifier de son impossibilité de proposer à son collaborateur un maintien dans l'emploi.