

HANDICAP OU L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL APPELLENT UNE APPROCHE ADAPTÉE.

L'EMPLOI DOIT ÊTRE RECHERCHÉ AUTANT QUE POSSIBLE. QUELQUES SITUATIONS ET ÉLÉMENTS SONT À CONNAÎTRE.

DROIT COMMUN

L'INAPTITUDE

Si l'inaptitude est prononcée par le médecin du travail (art. R 4624-32 du Code du travail), l'employeur doit, sauf cas particulier, **rechercher des possibilités de reclassement** compatibles avec les préconisations du médecin du travail (art. L 1226-2 du Code du travail).

Les postes de reclassement envisagés sont obligatoirement soumis pour avis au CSE.

Le reclassement peut être interne ou externe, avec ou sans aménagement de poste, à temps plein ou à temps partiel.

Si le reclassement n'est pas possible, le **licenciement pour inaptitude** est prononcé (art. L 1226-2-1 et 12 du Code du travail).

Lorsque le salarié est confronté à cette situation, il est important pour FO d'être vigilant au risque de désinsertion professionnelle de longue durée.



L'INVALIDITÉ

Une personne peut être reconnue invalide par le **médecin-conseil de la Sécurité sociale** si sa capacité de travail et de gain est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Elle peut alors obtenir le versement d'une **pension d'invalidité** afin de compenser sa perte de salaire. Il existe trois catégories d'invalidité :

1^{ère} catégorie : capable d'exercer une activité professionnelle ;

2^{ème} catégorie : incapable d'exercer une activité professionnelle ;

3^{ème} catégorie : incapable d'exercer une activité professionnelle et besoin de l'aide constante d'une personne pour les gestes essentiels de la vie courante.

SPÉCIFIQUE HANDICAP

Si la situation de handicap le nécessite, le salarié peut se tourner vers la MDPH afin d'obtenir des mesures spécifiques.

- Prestation de compensation du handicap (PCH)
- Allocation pour adulte handicapé (AAH)
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Carte mobilité inclusion (CMI)
- Orientation vers le dispositif d'emploi accompagné (DEA)
- Orientation vers un établissement ou service de pré-orientation ou de rééducation professionnelle (ESPO ou ESRP), ou vers une Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation socio-professionnelle (UEROS)
- Orientation vers le milieu protégé ou adapté



Pour FO, accompagner un salarié handicapé dans son parcours c'est travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence

FO

– MISSION HANDICAP –

141 av. du Maine – 75680 Paris cedex 14

Tél. 01 40 52 82 27

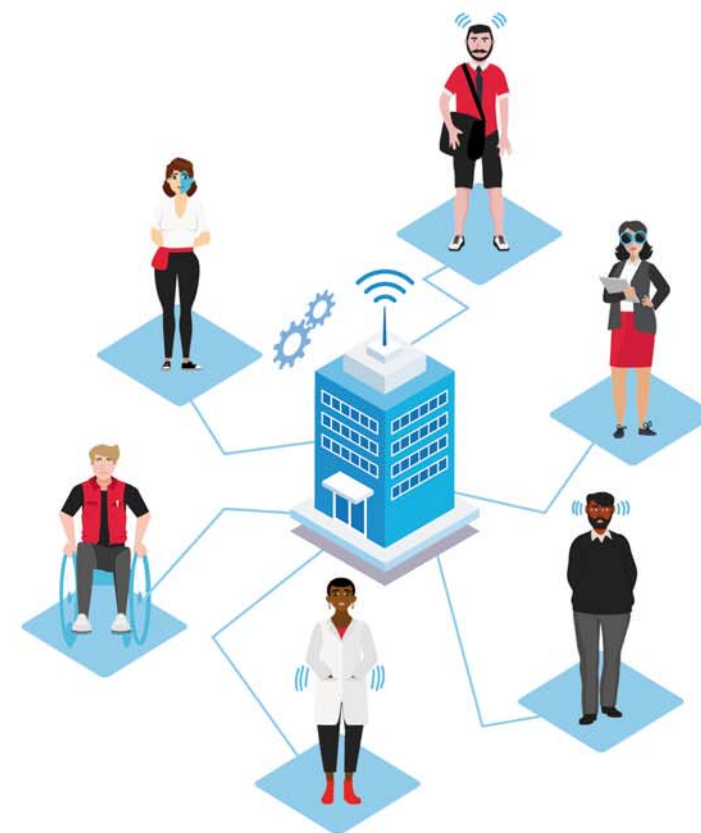
handicap@force-ouvriere.fr

@HandicapFO

handicap.force-ouvriere.org

HANDICAP ET MAINTIEN EN EMPLOI

– L'ESSENTIEL –





L'APPARITION, L'AGGRAVATION D'UN HANDICAP OU L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ RECONNU HANDICAPÉ APPELLENT UNE APPROCHE ADAPTÉE.

POUR FO LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DOIT ÊTRE RECHERCHÉ AUTANT QUE POSSIBLE. DANS CE CONTEXTE, QUELQUES SITUATIONS ET ÉLÉMENTS SONT À CONNAÎTRE.

FO



DROIT COMMUN

SPÉCIFIQUE HANDICAP

LE RISQUE D'INAPTITUDE

Si un risque d'inaptitude se profile pour le salarié, il est utile de se renseigner auprès des organismes suivants :

- **le service de santé au travail**

pour l'accompagnement du salarié dans la recherche de solutions techniques ou organisationnelles

- **l'Assurance maladie**

pour l'accès aux dispositifs suivants : pension d'invalidité, aides financières, bilans, formations, contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)...

FO peut agir auprès de l'employeur et du CSE/SSCT afin que des solutions soient trouvées.

SI LE SALARIÉ EN RISQUE D'INAPTITUDE EST EN ARRÊT DE TRAVAIL :

- **des actions de remobilisation précoce ou de formation** en vue de préparer le retour à l'emploi sont possibles pendant l'arrêt de travail. L'accès à ces actions est soumis à l'accord du médecin traitant
- **une visite de pré-reprise** peut être organisée afin d'anticiper les éventuelles difficultés du salarié à reprendre son poste de travail. Elle est prévue (art. R 4624-30 du Code du travail) en cas d'arrêt de travail supérieur à 3 mois, à la demande du salarié lui-même, de son médecin traitant, ou du médecin conseil de la Sécurité sociale.



Suite à une difficulté de santé ou face à un risque d'inaptitude, plusieurs **modalités de travail** sont envisageables, éventuellement sur un poste aménagé y compris sur un autre emploi dans l'entreprise :

- **temps partiel thérapeutique** prescrit par le médecin traitant
- **télétravail** (charte ou accord collectif, ou accord formalisé entre le salarié et l'employeur)
- après un arrêt de travail d'origine professionnelle (accident ou maladie), possibilité de « **reprise de travail léger** », sur prescription du médecin traitant et accord de la Sécurité sociale
- mesures de droit commun, hors ou pendant le temps de travail, mobilisables au titre du plan de formation de l'entreprise ou du Compte personnel de formation (CPF) : **bilan de compétences, formation**
- **pension d'invalidité**, prescrite par le médecin conseil, si réduction des deux tiers de la capacité de travail ou de revenus
- **reprise à temps plein**



Pour un salarié reconnu handicapé, l'employeur est tenu de prendre des « **mesures appropriées** » de maintien dans l'emploi (art. L 5213-6 du Code du travail). Des spécialistes (Cap emploi et l'Agefiph) pourront aider à rechercher des **solutions d'aménagement du poste et/ou de la situation de travail**.

Des prestations et aides financières pourront être allouées par l'Agefiph :

- l'Étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)
- les Prestations d'appuis spécifiques (PAS) – handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et troubles cognitifs)
- la Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)
- la prestation handicap projet
- l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle
- l'aide à l'adaptation des situations de travail
- l'aide aux déplacements en compensation du handicap
- l'aide à la formation dans le cadre d'un maintien
- l'aide technique en compensation du handicap
- l'aide humaine en compensation du handicap
- l'aide prothèses auditives
- l'aide à la recherche de solution pour le maintien en emploi
- la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)