

Le maintien dans l'emploi

Bon nombre d'entreprises sont génératrices d'accidents du travail en raison de la dangerosité de leur activité. Certains salariés, jugés inemployables, sont exclus de l'entreprise. Pourtant, dans certains cas, il peut être envisagé le maintien du salarié ou son reclassement dans l'entreprise : l'employeur peut proposer un autre poste au salarié, et du même coup, augmenter l'effectif handicapé employé.

Les textes de lois prévoient que l'employeur ne peut ni refuser d'embaucher ni sanctionner ni licencier un salarié en prenant pour motif l'état de santé, sans l'avis d'inaptitude du médecin du travail (voir Fiche 5).

L'INAPTITUDE CONSTATÉE

● *L'inaptitude constatée après un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle*

L'employeur, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, et après avis des délégués du personnel, doit proposer un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible au poste précédent.

S'il ne peut pas proposer un autre emploi, l'employeur doit en faire connaître par écrit les motifs. L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie de l'impossibilité de reclassement.

● *L'inaptitude constatée après un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident non professionnel*

L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions de reclassement du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite.

QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN ?

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le médecin du travail dispose de différents moyens.

● *Maintenir au même poste avec :*

- un aménagement du temps de travail ;
- un temps partiel thérapeutique permettant au travailleur de reprendre progressivement son activité professionnelle ;
- l'aménagement du poste de travail : l'étude et le financement d'une telle mesure, permettant le maintien dans l'emploi, peut être financé par l'Agefiph (voir Fiche 3) ;
- une autorisation d'abattement de salaire lorsque le handicap entraîne une diminution notoire du rendement ; cette autorisation est délivrée par la Cotorep, première section (voir Fiche 1 et Fiche 29) ;
- la compensation des heures perdues par un surcoût d'encadrement, le soutien et le suivi de l'insertion financé par l'Agefiph (voir Fiche 3).

● **Maintenir dans l'entreprise à un autre poste avec :**

- une formation professionnelle applicable à tous les salariés (formation continue, CIF, formation professionnelle des adultes) ;
- une formation professionnelle financée par l'Agefiph s'inscrivant dans le cadre d'un parcours d'insertion ;
- un contrat de rééducation chez l'employeur pour permettre la réadaptation à l'exercice de l'ancienne profession ou l'apprentissage d'un nouveau métier (voir Fiche 22) ;
- un stage de reclassement professionnel dans un centre agréé permettant à la personne handicapée d'accéder à une qualification favorisant sa réinsertion en entreprise (voir Fiche 19).

INFORMATIONS PRATIQUES

● **Mesure n° 16 de l'Agefiph – Maintien dans l'entreprise :**

Maintien dans l'emploi, par la mise en œuvre de solutions adaptées, des salariés handicapés dont le handicap survient ou s'aggrave, ou dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

- **Référence :** Code du travail articles L 122-32-5, L 122-45, L 241-10-1.