



PRÉFET DE LA
LOIRE-ATLANTIQUE

GUIDE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les outils et dispositifs

Les acteurs en Loire-Atlantique

Informations valables en janvier 2013



Édito

Depuis Octobre 1995, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité du département de Loire-Atlantique.

En janvier 2008 à l'initiative de l'Etat dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés de Loire-Atlantique, la DDTEFP, l'AGEFIPH, les Caisses primaires d'assurance maladie de Nantes et de Saint-Nazaire, la Caisse régionale d'assurance maladie des Pays de la Loire, la Mutualité sociale agricole, la Maison départementale des personnes handicapées et les services de santé au travail de Loire-Atlantique (SSTRN, AMEBAT, SMIE, AMIEM, GIST et MTPL), avaient formalisé leur investissement au sein d'un protocole de partenariat dont l'objectif était de favoriser au maximum le maintien du travailleur dans son emploi, en facilitant et simplifiant les démarches pour assurer aux usagers, entreprises et travailleurs, une meilleure lisibilité des dispositifs existants notamment en améliorant le travail en réseau et la complémentarité de leurs actions.

Aujourd'hui, les partenaires impliqués dans cette démarche poursuivent leurs efforts d'information en réalisant la publication de ce guide qui permettra à tout utilisateur de mieux connaître les rôles respectifs de chacun des acteurs du maintien dans l'emploi ainsi que les différents dispositifs mobilisables.

PROCESS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Process du maintien dans l'emploi

Événement déclencheur

Diagnostic de situation

Recherche de solutions

Mise en œuvre de solutions

Signalement au médecin du travail

Visite de pré reprise

Diagnostic : rencontre salarié, médecin du travail, employeur

Obligation de reclassement

La RQTH

Maintien au même poste

Maintien dans la même entreprise

Maintien de l'employabilité

CHOIX

Liées au poste :

L'étude ergonomique et l'aménagement de poste

Le contrat de rééducation en entreprise

Liées au temps de travail :

L'aménagement du temps de travail

Le temps partiel thérapeutique

Les aides :

La pension d'invalidité

Les aides et prestations de l'AGEFIPH

La reconnaissance de la lourdeur du handicap

Liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences :

Le bilan de compétences

La formation continue

Le congé individuel de formation

Le MOAIJ

SOMMAIRE

ÉTAPE 1 : ÉVÈNEMENT DÉCLENCHEUR p 8

[Le signalement au médecin du travail](#) p 9

ÉTAPE 2 : DIAGNOSTIC DE SITUATION p 10

[Visite de pré-reprise](#) p 11

[Diagnostic : Rencontre salarié / médecin du travail / employeur](#) p 12

[Obligation de reclassement](#) p 13

[RQTH](#) p 15

ÉTAPE 3 : RECHERCHE DE SOLUTIONS p 17

[Maintien dans le même poste](#) p 18

[Maintien dans la même entreprise](#) p 20

[Maintien de l'employabilité](#) p 21

ÉTAPE 4 : MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS p 22

Aides liées au poste :

[Étude ergonomique - Aménagement de poste](#) p 23

[Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise \(CRPE\)](#) p 24

[Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap \(RLH\)](#) p 26

Aides liées au temps de travail :

[Aménagement du temps de travail](#) p 28

[Temps partiel thérapeutique](#) p 29

SOMMAIRE

Aides :

Pension d'invalidité	p 30
Aides et prestations de l'AGEFIPH pour les employeurs	p 32
- Aide au maintien dans l'emploi.....	p 32
- Etude préalable à l'adaptation des situations de travail (EPAST)..	p 33
- Aide à l'aménagement des situations de travail.....	p 34
- Aide à la formation professionnelle des salariés.....	p 35
- Aide au tutorat.....	p 36
- Aide à l'auxiliariat professionnel.....	p 37
- Aide au maintien dans l'emploi des PH en fin de carrière.....	p 38
- Aide à la communication Handicap auditif.....	p 39
- Prestations Ponctuelles spécifiques	p.41
Aides AGEFIPH à la compensation du handicap pour les salariés	p 42

Aides liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences :

Bilan de compétences	p 43
Formation continue	p 44
Congé Individuel de Formation (CIF)	p 45
Module d'Orientation Approfondie en IJ (MOAIJ)	p 47
Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)	p.49

Lorsque les démarches de maintien dans l'emploi n'ont pu aboutir :

[INAPTITUDE DU SALARIÉ : procédure de licenciement.....](#) p 50

SOMMAIRE

LES ACTEURS DU MAINTIEN DE L'EMPLOIp 51

SAMETH	p 52
MDPH	p 56
Service social spécialisé CARSAT	p 58
Service social MSA	p 60
Les SST	p 62
Service médical de l'Assurance Maladie de Loire-Atlantique	p 64
AGEFIPH	p 65
CHSCT et Délégués du Personnel en entreprise	p 67
Inspection du travail de l'Unité Territoriale de Loire-Atlantique (DIRECCTE)	p 68
Lexique	p 69

ÉTAPE 1 :
L'ÉVÈNEMENT DÉCLENCHEUR

De quoi s'agit-il ?

Le signalement d'une situation de maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi du salarié.

Fonctionnement

En accord avec le salarié, le signalement peut être réalisé par le médecin traitant ou le médecin conseil auprès du médecin du travail, du [SAMETH](#), des assistants de service social de la [CARSAT](#) ou de la [MSA](#) (pour les salariés agricoles).

Il pourra être conseillé au salarié de passer une visite de pré-reprise le plus en amont possible de la fin de son arrêt de travail.

Où s'adresser ?

[Les services de santé au travail de Loire-Atlantique](#)

[La MSA : Services de Santé Sécurité au Travail](#)

ÉTAPE 2 :
DIAGNOSTIC DE SITUATION

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

De quoi s'agit-il ?

Un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise du travail lorsque les difficultés à la réintégration au poste de travail sont prévisibles. (L'alerte peut être donnée par le médecin conseil, le médecin traitant mais aussi par le salarié).

Depuis le **1^{er} juillet 2012** une visite de préreprise doit être organisée auprès du médecin du travail avant la fin des arrêts de travail de plus de 3 mois dans le but de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informera l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations.

Les conditions d'accès

- Etre salarié de l'entreprise
- Etre en arrêt de maladie, d'AT (accident du travail) ou de MP (maladie professionnelles)
- Envisager la reprise du travail

Fonctionnement

- A l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole), un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise de travail.
- Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent demander ou imposer cet examen, cependant ils peuvent informer le salarié de l'intérêt que peut présenter pour lui cette visite. La visite de pré-reprise accorde au médecin du travail un certain délai pour préparer le retour du salarié en entreprise.
- Elle permet d'étudier quelle action peut être la mieux adaptée :
 - aménagement du temps de travail,
 - aménagement du poste de travail,
 - formation complémentaire,
 - mutation à un autre poste de l'entreprise,
 - préparation à l'inaptitude.

Le rôle du médecin du travail

- Evaluer l'aptitude prévisible du salarié à son ancien poste de travail
- Faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise
- Collaborer avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie
- Orienter si besoin, le travailleur vers la [MDPH](#) pour une demande de RQTH
- L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle

Où s'adresser ?

- Médecin du travail de l'entreprise
- [Service médecine du travail MSA](#)

LE DIAGNOSTIC

De quoi s'agit-il ?

Une solution de maintien dans l'emploi ne peut être apportée qu'après la réalisation d'un diagnostic de la situation du salarié portant sur les points suivants :

- La nature du risque
- Le bilan de la situation du salarié (restrictions médicales au poste, compétences, formation...)
- L'environnement de travail
- Le potentiel de reclassement dans l'entreprise
- Les possibilités d'ajustement entre l'état de santé du salarié et son poste de travail

Fonctionnement

Le diagnostic s'effectue en concertation entre l'employeur (Obligation de reclassement), le salarié (attentes, souhaits), le médecin du travail (suggestions).

Le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) et/ou les délégués du personnel peuvent être associés à cette étape – ou doivent l'être dans certains cas précis ([voir fiche CHSCT/DP](#))

D'autres acteurs de l'entreprise (DRH, hiérarchie...) en mesure d'apporter un éclairage sur les conditions de travail peuvent être consultés.

Des partenaires extérieurs, consultés à l'initiative du médecin du travail, peuvent apporter leur contribution dans des domaines précis :

- [SAMETH](#)
- [Service social CARSAT](#)
- [Service social MSA](#)

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

De quoi s'agit-il ?

L'obligation de reclassement s'articule autour de la mise en œuvre de solutions relatives à l'environnement de travail et/ou relatives à la personne.

Fonctionnement

- Au moment de la reprise de travail, une étude des possibilités de reclassement doit être menée entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

Trois solutions s'offrent à l'entreprise :

- Le maintien au même poste de travail nécessitant ou non un aménagement
- Le reclassement sur un poste différent au sein de l'entreprise nécessitant un aménagement ou non, avec ou sans mobilisation des dispositifs de formation
- La préparation à une nouvelle orientation professionnelle en l'absence de solution dans l'entreprise

Ces trois solutions peuvent faire l'objet de mesures d'accompagnement et de financement (exemple : [l'AGEFIPH](#), la CARSAT, les OPACIF...).

Conditions d'accès

- Etre victime d'un accident du travail ou atteint de maladie professionnelle (application de la loi du 7 janvier 1981)
- Relever de maladie ou d'accident non professionnel

Portée de l'obligation

- Le reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe (Articles L 1226- 2 à 4 du code du travail)
- En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : Obligation de reclassement à la charge de l'employeur après avis des délégués du personnel (article L 1226-10 du code de travail). En cas d'impossibilité de

reclassement, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement

- A défaut du reclassement, l'employeur est obligé d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude

Procédure

- L'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne peut-être prononcée qu'après deux examens médicaux espacés de 2 semaines et d'une recherche effective de reclassement.
- En cas de contestation sur l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail, sur l'initiative du salarié ou de l'employeur, le litige est porté devant l'inspecteur du travail qui prend une décision après avis du médecin inspecteur régional du travail. Le recours n'est pas suspensif.

Où s'adresser ?

- Médecin du Travail
- Service Ressources Humaines de l'entreprise
- [L'inspection du travail \(Unité Territoriale Loire Atlantique - DIRECCTE\)](#)

[Retour au sommaire](#)

RECONNAISSANCE DE QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

La RQTH peut être utile dans un dossier de maintien en emploi dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci ; pour l'obtention de certaines aides, la RQTH est indispensable. Elle permet de bénéficier de certaines aides AGEFIPH, de dispositifs comme le MOAIIJ ou de l'intervention de certains organismes ou services (ex : SAMETH)

De quoi s'agit-il ?

Qui est concerné ? La loi du 11 février 2005 précise dans son article 2 que le handicap constitue : « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble invalidant* »

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit être âgé de plus de 16 ans.

La RQTH ne peut être refusée à des personnes au motif qu'elles sont inaptes au travail.

La RQTH a une durée de validité allant de 1 à 5 ans.

Fonctionnement

Etape 1 : Recevabilité de la demande :

- des documents obligatoires dont le formulaire de demande et un certificat médical de moins de 3 mois
- des pièces complémentaires en fonction des demandes

Etape 2 : Évaluation / Élaboration du PPC (plan personnalisé de compensation)

- Selon les situations : convocations médicales par un médecin de la MDPH ou demande de bilans complémentaires
- Evaluation de la situation réalisée par une équipe pluridisciplinaire
- Le Plan Personnalisé de Compensation

Etape 3 : Décision prise par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (de la MDPH)

- Accord ou refus

[Retour au sommaire](#)

A qui s'adresser ?

[La MDPH de Loire Atlantique](#)

Attention :

Au-delà de la RQTH l'article L 5212-13 du code du Travail liste l'ensemble des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi .

A titre d'exemples :

- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d' une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*
- *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain*
- *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.*
- ...

Pour voir l'ensemble des bénéficiaires : [cliquez ici](#)

[Retour au sommaire](#)

ÉTAPE 3 :

**LA RECHERCHE DE
SOLUTIONS**

Les étapes

MAINTIEN DANS LE MÊME POSTE

De quoi s'agit il ?

Le maintien du salarié handicapé dans son emploi peut s'envisager, selon les situations, avec ou sans aménagement de son poste de travail voire de son environnement de travail.

Les aménagements des situations de travail peuvent être : organisationnels (ex : temps de travail), techniques (ex : matériels et outils ergonomiques), humains (ex : tutorat, auxiliariat).

Quel que soit le type de handicap, moteur, sensoriel, psychique, mental, maladie invalidante, le maintien dans le même poste requiert au préalable de toute démarche, la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Fonctionnement :

Une étude ergonomique préalable du poste de travail peut permettre de définir les aménagements du poste de travail afin de mettre en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap. Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples parmi lesquelles :

- L'installation de nouveaux équipements
- La limitation des efforts de manutention
- La suppression du travail en hauteur
- La mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout
- L'éclairage du poste de travail ou la diminution du bruit sur un poste
- L'aménagement de l'environnement de travail
- ...

Les intervenants :

Le rôle du médecin du travail

- Le médecin du travail intervient au moment de la visite de reprise ou de pré-reprise en cas d'arrêt maladie
- Il peut déclarer le salarié apte à la reprise de son ancien poste avec ou sans condition d'aménager le poste
- Il valide les adaptations à apporter au poste

Le rôle du SAMETH :

- Il porte sur la recherche de solutions plus ou moins complexes : étude préalable à l'aménagement ergonomique des situations de travail, ressources techniques, humaines ou financières, de droit commun ou spécifiques.
- Il organise les expertises et interventions complémentaires des partenaires du handicap.

Le salarié et l'employeur peuvent être accompagnés dans les démarches d'aménagement du poste de travail par le CHSCT de l'entreprise, le [SAMETH](#), (cf. ci-dessus), les cabinets d'ergonomie et les [services sociaux de la CARSAT ou de la MSA](#)

Le coût de l'aménagement du poste et de l'environnement de travail peut faire l'objet d'aides de la part de [l'AGEFIPH](#) ou de la CARSAT ou MSA (pour salariés agricoles).

[Retour au sommaire](#)

De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi occupé précédemment est prononcée, l'employeur est tenu de proposer à l'intéressé un autre emploi au sein de l'entreprise.

La recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer le cas échéant tant au sein des différents établissements de l'entreprise qu'à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise.

Si l'employeur propose un poste de reclassement, celui doit être soumis à l'appréciation du médecin du travail qui se prononcera sur l'aptitude du salarié à tenir ce poste de reclassement et au CHSCT ou Délégués du Personnel (selon les cas : [cf. fiche CHSCT/DP](#)).

Fonctionnement

Cet emploi doit être approprié aux capacités du salarié compte tenu des conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à tenir l'un des postes existants dans l'entreprise.

Ce nouvel emploi doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Des mesures de formation, d'aménagement de poste, de l'environnement de travail ou du temps de travail peuvent être envisagées pour permettre l'adaptation au nouvel emploi. Ces mesures peuvent faire l'objet d'aides de [l'AGEFIPH](#), de l'Assurance Maladie .

La mesure de CRE (Contrat de Rééducation en Entreprise) doit faire l'objet d'une modification au contrat initial de travail (pendant le CRE)

De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer au salarié reconnu inapte un poste de travail au sein de l'entreprise en adéquation avec son handicap ou lorsque le salarié refuse les aménagements proposés, le reclassement du salarié devra s'effectuer hors de l'entreprise.

Fonctionnement

Certaines mesures peuvent être mises en place avant le licenciement : [formation continue](#), [bilan de compétences](#), [dispositif MOAIJ](#)...

Après une procédure de licenciement, le travailleur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle Emploi et par CAP EMPLOI.

ÉTAPE 4 : MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Les dispositifs et outils

ÉTUDE ERGONOMIQUE - AMÉNAGEMENT DE POSTE

De quoi s'agit-il ?

L'ergonomie consiste à prendre en compte les caractéristiques générales de l'individu au travail pour mieux lui adapter les machines et les dispositifs techniques.

Dans le cas d'une personne en situation de handicap, l'ergonome analysera les incidences du handicap sur différents paramètres en lien avec les conditions de travail : anthropométriques (hauteur, taille, poids...), liés à l'effort musculaire, à l'influence de l'environnement physique (chaleur, froid, poussières, agents toxiques, bruit, vibrations), psycho-physiologiques (performances visuelles, auditives, olfaction, toucher, temps de réaction), liés aux rythmes circadiens (alternance veille-sommeil...).

En fonction des résultats de son analyse, il pourra formuler des propositions concernant l'aménagement du poste et/ou de l'espace de travail (hauteur des sièges et des tables, inclinaison des consoles, l'éclairage) ou permettant de réduire l'effort musculaire...

Fonctionnement

Selon la complexité de l'aménagement, le médecin du travail proposera des solutions sur le poste de travail. L'entreprise, après avis du médecin du travail, fera appel à un ergonome qui analysera l'espace de travail en présence du salarié et de l'employeur.

L'ergonome proposera un aménagement du poste et aidera l'employeur à formuler une demande de financement auprès de l'AGEFIPH. L'étude ergonomique préalable conditionne parfois l'obtention de l'aide de l'AGEFIPH. Il concevra, ensuite, les adaptations du poste permettant le maintien du salarié en mettant en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié avec sa situation de handicap.

Le financement

L'AGEFIPH participe au financement :

- de [l'étude préalable](#) définissant les besoins
- des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre ([aménagement de postes](#), logiciels spécifiques, transcriptions braille, ...)
- des aides à la mobilité (aménagement du véhicule d'entreprise, transport, hébergement, ...).

Des études sont également réalisables par l'ARACT et le Service Prévention de la CARSAT

Où s'adresser ?

[L'Agefiph](#)

[Retour au sommaire](#)

CONTRAT DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

De quoi s'agit-il ?

- Le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise est destiné aux bénéficiaires de la RQTH (demande acceptée ou en cours), reconnus par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)
- Ce contrat, assorti d'une formation tutorée ou non dans l'entreprise, a pour objectif de permettre au bénéficiaire de se réaccoutumer à son ancienne profession, d'être reclassé sur un nouveau métier dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise
- Une étude en amont doit être faite par le SAMETH ou autres prescripteurs en accord avec l'Assurance maladie.

Les conditions d'accès

- Tout salarié déclaré en présomption de réserves d'aptitude à son ancien poste de travail, par le médecin du travail
- Etre reconnu inapte à exercer leur profession ou ne pouvant le faire qu'après une nouvelle adaptation.
- Etre titulaire d'un contrat de travail
- Obtenir un avis favorable pour une orientation CRE par la MDPH
- S'ouvrir des droits aux prestations auprès de l'assurance maladie
- Etre bénéficiaire de la RQTH (demande acceptée ou en cours) par la CDAPH

Fonctionnement

C'est un contrat à durée déterminée généralement comprise entre trois mois et six mois éventuellement renouvelable une fois (dans la limite de un an pour les cpam). Il

consiste en une formation pratique en entreprise (qui peut être l'ancienne entreprise du salarié ou une nouvelle) éventuellement accompagnée de cours théoriques. Il peut également s'agir d'une convention aménageant un contrat de travail existant.

Cette mesure doit être préconisée avant la reprise du travail.

Cette formation est individualisée et doit prendre en compte les besoins du travailleur handicapé et le poste.

Le rôle du médecin du travail

- Le médecin du travail peut proposer cette procédure à l'employeur, avec éventuellement une formation complémentaire à l'extérieur
- Il intervient dans la définition des exigences du nouveau poste compte tenu du handicap
- Il pourra aider à la mise en place de ce contrat en intervenant comme interface entre l'organisme de prise en charge, l'employeur, le Sameth et le salarié

Aspect financier

- Le salarié perçoit pendant la durée du contrat au minimum la rémunération due au 1^{er} échelon de la profession pour laquelle il s'est formé.
- Cette rémunération est financée conjointement par l'employeur et l'organisme d'assurance sociale dont il relève.

Où s'adresser ?

[La CPAM](#)

[Le SAMETH](#)

[Le service social MSA \(pour les salariés agricoles\)](#)

[Retour au sommaire](#)

RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

De quoi s'agit-il ?

Aide financière qui s'appuie sur l'évaluation de l'incidence résiduelle du handicap par rapport à un emploi, après aménagement optimum de la situation.

Qui peut en bénéficier ? Conditions d'accès :

Les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial et les travailleurs handicapés exerçant une activité non-salariée.

L'employeur en fonction du nombre de salariés qu'il occupe peut opter entre le versement d'une aide (versée par l'AGEFIPH) ou la modulation de la contribution [AGEFIPH](#) (si 20 salariés ou plus)

Les travailleurs handicapés concernés par une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doivent figurer sur la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fixée à l'article L 5212-13 du code du travail). Ils doivent être informés de la demande faite par l'employeur.

Fonctionnement

Une demande est déposée par l'employeur auprès de l'Agefiph.
Elle comprend notamment :

- Le justificatif de l'appartenance du salarié à une des catégories de bénéficiaires de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) (L5212-13 du code du travail)
- La fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié sur la demande
- L'évaluation du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap appréciée au regard du poste occupé après aménagement optimal de ce dernier, une fois tenu compte des aménagements de poste (l'employeur doit justifier économiquement de l'effort réalisé pour l'emploi d'un bénéficiaire présentant un handicap important dans l'emploi)

[Retour au sommaire](#)

Rôle du médecin du travail

Il doit se prononcer sur l'aptitude du salarié et sur la nécessité de prévoir des aménagements de poste.

Il donne un avis circonstancié sur la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap du salarié.

La décision

La décision est prise par l'Agefiph.

La reconnaissance est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 20% du SMIC ; le montant est majoré si le montant du surcoût est égal ou supérieur à 50% du SMIC (l'aide accordée peut donc être de 20% ou de 50% du SMIC).

La décision est valable pour une durée de 3 ans.

Où s'adresser ?

[L'Agefiph](#)

Aides liées au temps de travail...

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article L 3122-26 du

code du travail prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient à leur demande , au titre des mesures appropriées (art L 5213-6 Ct) d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Nb : les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Au-delà du cas spécifique rappelé ci-dessus, l'aménagement du temps de travail peut faire partie des solutions mises en œuvre pour favoriser le maintien en emploi d'un salarié (cf. fiche sur l'aménagement de poste).

Où s'adresser ?

- Le médecin du travail
- [le CHSCT et les délégués du personnel](#)
- [l'inspection du travail](#)

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)

De quoi s'agit-il ?

La prolongation de l'arrêt de travail à temps partiel (reprise à temps partiel) doit être de nature à permettre dans des brefs délais, la reprise du travail à temps complet.

Conditions d'accès

- Accord préalable de l'employeur
- Proposition du médecin traitant
- Accord du Médecin-Conseil pour le maintien des indemnités journalières
- Accord du médecin du travail sur l'aptitude au poste
- Bénéficiaire d'un arrêt de travail à temps complet indemnisé de 4 jours minimum avant la mise en place du TPT

Fonctionnement

La période de travail à temps partiel, d'une durée limitée dans le temps, résulte d'un accord entre le médecin traitant et le médecin conseil.

Le rôle du médecin du travail

- Informer régulièrement les petites et moyennes entreprises de l'existence du temps partiel qui est une possibilité offerte au salarié et à l'employeur de s'accorder sur un projet de réinsertion professionnelle.
- Le médecin du travail peut proposer cette démarche notamment lors de la visite de pré-reprise. Il peut contacter le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie ou le médecin traitant pour son obtention et sa durée.

Aspect financier

L'indemnisation est assurée par l'employeur pour le temps travaillé et par l'organisme de protection sociale pour la compensation de la perte du gain (indemnités journalières).

Où s'adresser ?

- Médecin traitant
- Employeur du salarié
- [Les services de santé au travail](#)

PENSION D'INVALIDITÉ

De quoi s'agit-il ?

L'assuré social peut bénéficier d'une pension d'invalidité lorsque sa capacité de travail est réduite de plus des 2/3.

Conditions d'accès

La pension, destinée à compenser la perte de gain, est versée au salarié âgé de moins de 60 ans, immatriculé depuis 12 mois au premier jour du mois auquel débute l'affection invalidante et justifiant, pendant cette période, de 800 heures de travail dont 200 heures au cours du premier trimestre. Depuis la loi de finance du 1er mars 2010, le salarié peut continuer, jusqu'à 65 ans, à percevoir la pension tout en ayant une activité.

Modalités pratiques

- La demande d'invalidité peut se faire soit sur proposition du Médecin Conseil, soit sur demande de l'assuré par lettre accompagnée d'un certificat médical rédigé par son médecin traitant.
- L'état d'**invalidité** est apprécié par le Médecin Conseil :
 - En fin de droit aux indemnités journalières
 - A consolidation de la blessure en cas d'accident non régi par la législation sur les accidents du travail
 - A stabilisation de l'affection prise en charge en assurance maladie
- La **capacité** restante détermine la catégorie d'invalidité
 - **Catégorie 1** : Le salarié reste médicalement apte à une activité à temps partiel (30% du salaire annuel de référence sur la base de la moyenne des 10 meilleures années)
 - **Catégorie 2** : le salarié est reconnu médicalement inapte à toute activité (50% du salaire annuel moyen)

- **Catégorie 3** : Le salarié a besoin d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (toilette, habillage, alimentation et élimination) (50% du salaire annuel moyen+ majoration de prise en charge de la tierce personne)

Attention

- L'invalidité prononcée par la Sécurité Sociale n'est pas l'inaptitude au poste de travail ou à tout poste dans l'entreprise. La décision de mise en invalidité n'a pas d'incidence directe sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur. Au terme de l'article L 1132-1 du code du travail, l'employeur ne peut licencier le salarié du fait de sa mise en invalidité. Par contre l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail d'un salarié par ailleurs classé invalide va avoir des conséquences sur le contrat de travail, sur ce point, il convient de se référer à la circulaire DRT 94/13 du 21/11/94 du Ministère du Travail.
- L'attribution d'une 2^{ème} voire d'une troisième catégorie ne saurait constituer une interdiction de travailler. Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'inaptitude au poste.
- **La carte d'invalidité**, attribuée en fonction d'un barème par la MDPH au handicapé présentant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% n'a rien à voir avec le mode d'assurance sus-décrit.

Où s'adresser ?

[Les services sociaux CARSAT MSA](#), sur l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil

[Retour au sommaire](#)

Aide au maintien dans l'emploi

Objectif

Maintenir dans l'emploi, par la recherche de solutions adaptées, des salariés handicapés menacés de perdre leur poste suite à la survenance ou l'aggravation d'un handicap.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap

Modalités d'intervention

Participation aux dépenses liées à la recherche et à la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi :

- Forfait de 2 000 € destiné à couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution.
- Complément de 3 000 € maximum pour poursuivre la recherche de solutions ou pour mettre en œuvre la solution de maintien dans l'emploi.

Où s'adresser ?

[l'AGEFIPH](#) via le [SAMETH](#)

[Retour au sommaire](#)

Étude préalable à l'adaptation des situations de travail (EPAST)

Objectif

Rechercher par une étude préalable les modalités requises permettant l'adaptation des situations de travail des salariés handicapés en vue de leur maintien dans l'emploi.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap

Modalités d'intervention

Participation au financement d'un volume de jours d'intervention d'un prestataire, sur prescription du Sameth.

Où s'adresser ?

[l'AGEFIPH](#) via le [SAMETH](#)

Aide à l'aménagement des situations de travail

Objectif

Adapter le poste, l'outil ou l'organisation du travail pour permettre l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation de handicap.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap

Modalités d'intervention

Participation au financement de moyens techniques et/ou organisationnels pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne.

Le montant de l'aide est déterminé en fonction de la nature et du contenu du projet.

Où s'adresser ?

[L'AGEFIPH](#)

[Retour au sommaire](#)

Aide à la formation professionnelle des salariés

Objectif

Contribuer au maintien dans l'emploi de personnes handicapées salariées via leur qualification.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap

Modalités d'intervention

Financement du coût pédagogique de tout type d'actions de formation (réalisées en interne ou non) :

en complément du droit commun (OPCA, CIF) ou du plan de formation de l'entreprise,

ouvrant des perspectives réelles de maintien dans l'emploi.

Où s'adresser ?

[L'AGEFIPH](#)

Aide au tutorat

Objectif

Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste dans le cadre du maintien dans l'emploi ou consécutivement à l'accès à un emploi.

Bénéficiaires

Tout employeur d'un salarié dont l'embauche ou le reclassement dans l'entreprise nécessite un encadrement prenant en compte la dimension du handicap (au-delà du cadre habituel prévu pour les autres salariés valides).

Modalités d'intervention

Financement de l'intervention d'une ressource interne à l'entreprise (collègue, manager...) générée par le handicap du salarié.

L'aide au tutorat ne concerne pas l'encadrement réalisé par toute entreprise lors de la prise d'un poste par un salarié.

Montant de l'aide

Un plafond de 1 000 € soit 40h d'intervention maximum au coût horaire unitaire maximum de 25€.

Où s'adresser ?

[L'AGEFIPH](#)

[Retour au sommaire](#)

Aide ponctuelle à l'auxiliariat professionnel

Objectif

Palier l'empêchement temporaire d'exécuter une tâche professionnelle dans l'emploi du fait des contraintes liées au handicap du salarié.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap

Modalités d'intervention

Financement de l'intervention d'un tiers sur validation du besoin par le médecin du travail.

Plafond de 9 150 €.

Où s'adresser ?

[L'AGEFIPH](#)

[Retour au sommaire](#)

Aide au maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé en fin de carrière

Objectif

Permettre aux séniors handicapés de se maintenir dans l'emploi jusqu'à leur départ en retraite.

Bénéficiaires

Tout employeur éligible à l'Agefiph :

- confronté à une problématique de maintien dans l'emploi d'un salarié sénior en contrat à durée indéterminée
- et pour lequel le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail

Le salarié doit être bénéficiaire de l'article 5212-13 du code du travail ou avoir déposé une demande d'un des titres de bénéficiaire de l'article 5212-13 du code du travail et être âgé de 52 ans au moins.

Modalités d'intervention

Une aide à l'entreprise pour compenser une réduction du temps de travail avec maintien du salaire. La réduction du temps de travail doit être au minimum de 20 % et au maximum de 50 % du temps de travail de la personne.

L'aide est prescrite uniquement par le Sameth.

Où s'adresser ?

[SAMETH](#)

[Retour au sommaire](#)

Aide à la communication handicap auditif

Objectif

Compenser le handicap des personnes déficientes auditives dans le cadre de leur activité professionnelle.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph employant une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail atteinte d'une déficience auditive.
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail atteint d'une déficience auditive.

Modalités d'intervention

- Participation au financement d'une prestation d'interprète et/ou interface en LSF, de codeur LPC, de Transcription Ecrite lors des réunions professionnelles, entretiens professionnels en face-à-face, formation professionnelle. Cette prestation peut être réalisée en présentiel dans l'entreprise et/ou à distance (visio-interprétation), selon les besoins.
- Participation au financement de l'équipement de visio-interprétation (matériel dédié, logiciel, formation à l'utilisation du matériel).

Montant de l'aide

- un plafond de 2 600 € par an pour les prestations délivrées en présentiel et/ou à distance en fonction des besoins (cf. contenu de l'aide) et hormis les communications téléphoniques.
- un plafond de 1 300 € : pour l'équipement de visio-interprétations (prestations délivrées à distance).

- un plafond de 9 150 € pour la formation professionnelle continue : pour les prestations délivrées en présentiel et/ou à distance au bénéfice d'un salarié en situation de formation interne ou externe au titre du plan de formation.

Où s'adresser ?

[l'AGEFIPH](#)

[Retour au sommaire](#)

Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

De quoi s'agit-il ?

Expertise apportée par un spécialiste du handicap (par type de déficience : auditive, visuelle, motrice, mentale, psychique, cérébro-lésée, épilepsie) afin d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser.

Bénéficiaires

Tout employeur éligible à l'Agefiph employant une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail présentant des problématiques et des besoins en lien avec leur déficience, auxquels seuls les prestataires spécifiques peuvent répondre.

Modalités d'intervention

Mise en œuvre de prestations pour répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne dans des situations identifiées :

- évaluation / diagnostic des capacités,
- élaboration / validation de projet professionnel,
- formation,
- recherche / mise en œuvre d'une solution de maintien...
- prêt de matériel pour les déficients sensoriels

La prestation est prescrite uniquement par le Sameth.

Montant de l'aide

Prestation financée par l'Agefiph

Où s'adresser ?

[SAMETH](#)

[Retour au sommaire](#)

Aides à la compensation du handicap pour les salariés handicapés

- Les aides humaines et techniques (matériel Braille, prothèses auditives...) : elles permettent aux personnes de compenser leur handicap en situation professionnelle
- Les aides à la mobilité (aide ponctuelle aux trajets, au surcoût du permis de conduire, acquisition et aménagement de véhicule...) : elles facilitent l'intégration professionnelle ou la maintien dans l'emploi des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements

Toutes ces aides de l'Agefiph sont délivrées en complément d'autres financements tels que la [Prestation de Compensation du Handicap \(PCH\)](#), la participation de l'employeur, les aides des collectivités locales...

Cette liste n'est pas exhaustive, vous pouvez consulter l'ensemble des aides sur le site de l'Agefiph :
www.agefiph.fr

Les aides liées à l'orientation professionnelle et le développement des compétences...

BILAN DE COMPÉTENCES

De quoi s'agit-il ?

Il a pour vocation de permettre aux salariés d'analyser leurs acquis et leurs potentialités professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Conditions d'accès

Il peut être demandé sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié ou à l'initiative de ce dernier.

Le salarié doit avoir une ancienneté de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre)

Fonctionnement

Le bilan de compétences doit obligatoirement être effectué par un organisme prestataire extérieur à l'entreprise faisant l'objet d'un agrément. Une convention tripartite doit être établie entre le salarié, l'entreprise et l'organisme paritaire.

Le salarié est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui comporte les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées et, éventuellement, les éléments constitutifs du projet professionnel et ou du projet de formation du bénéficiaire et des principales étapes prévues pour leur réalisation.

Le rôle du médecin du travail

Il peut inciter un salarié à faire ce bilan pouvant donner des éléments objectifs pour orienter un projet de reclassement.

Aspect financier

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du DIF ou d'un congé bilan de compétences (24h).

S'agissant de personnes handicapées, l'Agefiph peut participer au financement des coûts du bilan.

Où s'adresser ?

- OPACIF/OPCA de l'entreprise
- Employeur du salarié

[Retour au sommaire](#)

De quoi s'agit-il ?

Tout salarié peut bénéficier, dans le cadre du plan de formation de son entreprise, ou à son initiative (Droit Individuel à la Formation) d'actions de formation continue.

Fonctionnement

Le fonctionnement de la formation dépend, tant en ce qui concerne la durée, le financement et ses modalités de réalisation (durant ou hors du travail) de la catégorie d'actions choisie (DIF, VAE, Période de professionnalisation, plan de formation).

Concernant le DIF les formations éligibles peuvent-être :

- les actions de promotion
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- les actions ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification

La loi du 24 novembre 2009 organise la portabilité du DIF, celui-ci peut dorénavant être mobilisé par le salarié après rupture de son contrat de travail (ouvrant droit à l'assurance chômage).

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre)

Le rôle du médecin du travail

Il peut donner un avis sur le poste envisagé suite à la formation.

Où s'adresser ?

- Employeur du salarié
- Médecin du travail

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

De quoi s'agit-il ?

Le CIF est une autorisation d'absence, rémunérée tout ou partie, accordée par l'employeur qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative des actions de formation.

Le CIF peut être une solution de reclassement dans et hors de l'entreprise, avec des formations plus souples et plus rapides.

Conditions d'accès

Tout salarié en CDI justifiant d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés en CDD ou intérim, il existe des modalités spécifiques d'accès (contacter l'OPACIF dont relève l'entreprise).

Pour un salarié ayant déjà bénéficié d'un CIF, il convient de veiller au respect de délai entre les 2 CIF (calculé en fonction de la durée du premier stage).

Tout salarié ayant un an d'ancienneté peut accéder au CIF en dehors de son temps de travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Fonctionnement

La demande écrite d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant un stage à temps partiel ou inférieur à 6 mois de temps plein et au moins 60 jours avant le début du stage si stage à temps plein, égal ou supérieur à 6 mois.

L'employeur peut reporter une ou deux fois la demande (si le droit au CIF a déjà été utilisé) pour des raisons de service ou en cas de demandes simultanées d'autres salariés de l'entreprise (période de carence de 5 ans)

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre)

Aspect financier

Après accord de l'employeur, le salarié sollicite la prise en charge de son congé par l'organisme collecteur correspondant à son entreprise et la rémunération est versée au salarié pendant toute la durée de la formation.

En cas de refus de l'organisme collecteur, le salarié peut partir en formation sans prise en charge durant la durée de son CIF.

Conséquences pratiques

Le contrat de travail n'est pas rompu et le salarié reste affilié au régime social dont il relevait avant son départ en formation.

Où s'adresser ?

- Employeur du salarié
- OPACIF de l'entreprise

MODULE D'ORIENTATION APPROFONDIE DES ASSURÉS EN INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (MOAIJ)

Chaque année, plusieurs centaines de personnes licenciées pour inaptitude médicale s'inscrivent à Pôle Emploi, demeurent durablement sans activité professionnelle et risquent une désocialisation.

Le MOAIJ est l'une des réponses que le Service social de la Carsat et ses partenaires peuvent apporter.

De quoi s'agit-il ?

Ce dispositif d'accompagnement a pour objectif :

- d'anticiper, le plus précocement possible, les risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé,
- de permettre, aux personnes concernées d'élaborer un nouveau projet professionnel, et ce, pendant la période d'arrêt de travail couvert par le versement des indemnités journalières de l'Assurance Maladie.

Conditions d'accès

Salariés, assurés sociaux (régime général, MSA et RSI) en arrêt de travail de longue durée (supérieure à 6 mois) :

- titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt, et
- indemnisés au titre d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,

et pour lesquels :

- les Services de Santé au Travail ont émis une présomption d'inaptitude médicale à leur poste sans possibilité de reclassement dans leur entreprise (formalisée par un écrit),
- la reconnaissance de statut de travailleur handicapé est acquise ou en cours auprès de la MDPH (nécessité d'une notification d'accord avant la fin des 8 semaines),
- l'état de santé est en voie de stabilisation,
- une reprise d'emploi est envisagée à court terme par le médecin conseil.

Le fonctionnement

Le module d'orientation approfondie (d'une durée totale de 8 semaines pour les assurés) est construit sur une alternance de séquences en centre et en entreprises.

Le Service social de la Carsat accompagne le groupe avant, pendant et après le module.

Chaque module est conduit pour un groupe de 12 participants en moyenne.

Au cours du MOAIJ, les personnes accompagnées vont :

- Réaliser un bilan personnel et professionnel permettant de mettre en exergue les acquis, les aptitudes et les compétences transférables vers un nouveau projet professionnel,
- Faire le point sur les connaissances générales, les acquis professionnels et extraprofessionnels, les centres d'intérêts, les facultés mnésiques, dans le but d'établir un bilan personnel et professionnel,
- Découvrir les secteurs d'activité par une immersion directe en entreprise et y vérifier le transfert possible des savoir-faire et savoir-être,
- Bénéficier d'un accompagnement collectif et individuel,
- Évaluer la faisabilité du nouveau projet de travail au regard des restrictions médicales, aptitudes cognitives et professionnelles.

Où s'adresser ?

Solliciter le Service social de la Carsat afin qu'il évalue l'opportunité de l'entrée de la personne en MOAIJ, recueille l'accord du médecin du travail et du médecin conseil.

[Les services sociaux de la CARSAT/ MSA](#)

[Les services de Santé au Travail](#)

PRESTATION SPECIFIQUE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (PSOP)

Objectifs

Anticiper les risques de désinsertion professionnelle.
Permettre aux personnes d'élaborer un nouveau projet professionnel.

Bénéficiaires

Dans le cadre du maintien dans l'emploi :

- ✓ Salariés, bénéficiaires de l'obligation de l'emploi ou en attente de l'être, en activité ou en arrêt de travail, qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail
- ✓ Travailleurs indépendants, bénéficiaires de l'obligation de l'emploi ou en attente de l'être, qui ne peuvent continuer leur activité du fait de leur handicap

Le fonctionnement

Prestation individualisée de 20 à 40 heures sur une période de 3 mois maximum pour :

- ✓ Comprendre et accepter la situation de handicap
- ✓ Construire un nouveau projet professionnel
- ✓ Explorer de nouvelles pistes professionnelles
- ✓ Évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel
- ✓ Valider les projets envisagés

La prestation est financée par l'Agefiph.

Où s'adresser ?

Il s'agit d'une prestation obligatoirement prescrite par le Sameth ou cellule locale PDP pour les assurés connus du Service social

[SAMETH](#)
[Les services sociaux de la CARSAT/ MSA](#)

[Retour au sommaire](#)

INAPTITUDE DU SALARIÉ : Procédure de licenciement

Contexte

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Fonctionnement

L'examen médical

Le médecin du travail réalise deux examens médicaux.

Lors du premier examen médical, le médecin du travail émet un avis d'inaptitude au poste de travail et fait des propositions de reclassement.

Ce n'est que lors du deuxième examen que le médecin du travail se prononce définitivement sur l'inaptitude du salarié à son poste de travail et formule à cette occasion des mesures de reclassement.

L'étude du poste n'est pas nécessairement réalisée entre deux examens, elle peut être réalisée avant la procédure d'inaptitude, dans le cas où une visite de pré reprise a eu lieu et laisse présager une inaptitude.

Si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, la procédure se limite à un seul examen médical.

Le constat d'inaptitude par le médecin du travail :

Si suite à l'avis d'inaptitude constatée par le médecin du travail l'employeur n'a pas été en mesure de reclasser le salarié ou si ce dernier refuse les propositions qui lui ont été faites, une procédure de licenciement doit être engagée.

Attention :

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un **délai d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, 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 de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles s'appliquent aux salariés en CDD.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant le délai d'un mois laissé à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié, ce dernier pourra bénéficier de l' « indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI), et ce au titre des déclarations d'inaptitude intervenant à compter du 1er juillet 2010.

La procédure de licenciement

Il faut rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

Cette rupture prend la forme d'un licenciement : la **procédure de licenciement pour motif personnel** doit être appliquée et **l'indemnité légale de licenciement** (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée.

En revanche, **le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due** sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle

Si le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail (art. 49 de la loi 2011-525 du 17 mai 2011). La rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail.

Après une procédure de licenciement, le travailleur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle Emploi et par Cap Emploi.

LES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)



De quoi s'agit-il ?

Le SAMETH est un service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés financé par l'Agefiph. Il accompagne les employeurs à rechercher des solutions pour maintenir un salarié dans son poste ou dans son entreprise, en fonction de sa problématique santé/emploi.

Fonctionnement

Qui saisit Le SAMETH ? Il est saisi en direct par, ou les médecins du travail, ou les employeurs, ou les salariés mais aussi par les partenaires tels que la MDPH, la CARSAT, et les CHSCT et organismes syndicaux.

Qui peut bénéficier de l'intervention du SAMETH ? Les salariés Reconnus Travailleurs Handicapés (RTH), les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle > 10%, les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale, les titulaires de la carte d'Invalidité, les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

L'intervention du SAMETH se déroule dans l'entreprise. Elle a pour vocation de réunir et d'éclairer les acteurs principaux que sont : le médecin du travail, le salarié et l'employeur, le Consultant du SAMETH pour construire un projet commun de maintien dans l'emploi.

Le SAMETH apporte son expertise pour mobiliser les aides, les mesures et les prestations de droit commun et/ou spécifiques puis celles de l'AGEFIPH. Elles ont pour but de soutenir l'effort financier de l'employeur.

La finalité

La démarche concertée et animée par le consultant du SAMETH s'inscrit dans un travail en réseau avec les partenaires locaux du handicap pour aboutir à un maintien réussi du salarié dans l'emploi.

Aspect financier

Le SAMETH est un service gratuit pour les entreprises et les salariés.

A qui s'adresser ?

SAMETH de Loire-Atlantique

8 avenue des Thébaudières 25^{ème} étage Aile A 44800 SAINT HERBLAIN

02 40 63 12 30

info@sameth44.com

Site Web : <http://www.agefiph.fr/L-Agefiph/Que-faisons-nous/Sameth>

[Retour au sommaire](#)

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)



De quoi s'agit-il ?

La Maison Départementale des Personnes Handicapées est un lieu unique de service public pour accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Elle associe toutes les compétences impliquées aujourd'hui dans l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs familles.

Les missions de la MDPH sont définies par la loi du 11 février 2005

- Accueil, information, accompagnement, conseil à la personne handicapée et à sa famille
- Aide à la définition du projet de vie des personnes handicapées.
- Mise en place, organisation et fonctionnement :
 - de l'équipe pluridisciplinaire
 - de la commission des droits et de l'autonomie
 - de la conciliation interne
- Aide à la mise en œuvre des décisions prises par la Commission des Droits et de l'Autonomie.
- Mise à disposition d'un numéro d'appel gratuit
- Sensibilisation du grand public au handicap
- Gestion du fonds départemental de compensation.

Fonctionnement

La MDPH est habilitée à prendre des mesures administratives (carte d'invalidité, reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), à délivrer des allocations (allocation adulte handicapé) et des prestations (prestations de compensation du handicap), à définir des orientations.

Les différents types d'orientations professionnelles :

- Vers l'emploi direct avec un suivi spécifique par Pôle emploi, par une structure Cap Emploi, par la mission locale.
- Vers une formation en Centre de Rééducation Professionnelle.
- Vers l'Entreprise Adaptée (EA). Depuis la loi du 11 février 2005, l'entreprise adaptée fait partie du milieu ordinaire de travail. Il n'y a plus d'orientation directe vers ces structures. La MDPH fait des préconisations d'orientation en complément d'orientation vers une recherche directe d'emploi.
- Vers un Etablissement ou un Service d'Aide par le Travail (ESAT), pour une admission puis un maintien
- Contrat de Rééducation chez l'Employeur.

A qui s'adresser ?

Maison Départementale des Personnes Handicapées de Loire-Atlantique
300, route de Vannes (Forum d'Orvault) – BP 10147 – 44701 ORVAULT Cedex
02 28 09 40 50 – 0800 40 41 44

accueil.mdph@cg44.fr

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

Site Web :

http://www.loire-atlantique.fr/jcms/sri_5050/la-maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph

[Retour au sommaire](#)

SERVICE SOCIAL SPECIALISÉ CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail)



De quoi s'agit-il ?

"Le Service social de l'Assurance Maladie apporte une aide globale d'ordre psychosocial, matériel et professionnel, aux personnes en difficulté, confrontées ou susceptibles de l'être à un problème de santé ou de perte d'autonomie ainsi qu'à une situation de précarité ou de fragilisation sociale" (Circulaire conjointe CNAM/CNAV n°CIR-26/2011 du 19 décembre 2011).

Un de ses trois domaines d'intervention concerne la prévention de la désinsertion professionnelle. Le service social y participe en favorisant le maintien dans l'emploi et si nécessaire le retour à l'emploi.

Conditions d'accès

Les bénéficiaires de l'intervention du Service social sont dans l'une ou l'autre situation au regard de l'emploi :

- salariés en contrat de travail au moment de l'arrêt ou de la saisine du Service social,
- ou travailleurs précaires régulièrement salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat d'intérim pour un métier donné, dont la fin du dernier contrat de travail date de moins de six mois au jour de la saisine du Service social,
- ou assurés bénéficiaires d'une intervention du Service social au titre du maintien dans l'emploi qui a échoué (rupture de contrat de travail sans solution ou perspective concrète de reclassement à court terme),

Et dans l'une ou l'autre situation au regard de la santé :

- arrêt maladie, accident du travail / maladie professionnelle qu'il soit envisagé ou effectif, continu ou discontinu,
- ou en invalidité (1ère et 2ème catégorie),
- ou déclarés inaptes à leur poste de travail.

Le plus souvent, ces personnes ne sont pas ou pas encore reconnues travailleurs handicapés.

Parmi ces assurés, sont plus particulièrement ciblées les personnes dont la situation médico-sociale et / ou professionnelle génère un risque de précarité économique.

Le fonctionnement

L'assistant de service social est un interlocuteur privilégié du salarié,

- il l'informe,
- le conseille,
- le soutient par un accompagnement individuel ou collectif dans la recherche de solutions adaptées à sa situation.

Il intervient dans le cadre d'une approche globale des situations par un travail en réseau avec les acteurs de l'insertion professionnelle :

- le service médical et les services administratifs de la CPAM
- les services de santé au travail
- la MDPH , l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et le SAMETH.

Où s'adresser ?

Nantes

9 rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES CEDEX 9

Tél. : 02 51 88 83 44 Fax : 02 51 88 86 69

Mel: SSR44Nantes@carsat-pl.fr

Saint Nazaire (au sein de la CPAM - 28 avenue Suzanne Lenglen)

Adresse postale : 9 rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES CEDEX 9

Tél. : 02 40 17 88 40 Fax : 02 40 90 86 66

Mel: SSR44SaintNazaire@carsat-pl.fr

Site Web: www.carsat-pl.fr

[Retour au sommaire](#)

LE SERVICE SOCIAL SPECIALISE MSA (Mutualité Sociale Agricole)



L'essentiel & plus encore

De quoi s'agit-il ?

C'est un Service Social spécialisé dont l'activité s'exerce en direction des ressortissants du Régime Agricole, qui du fait de la maladie ou d'un accident, rencontrent des difficultés à se maintenir dans leur emploi.

Il travaille en relation :

- avec le service de médecine de contrôle et les services administratifs de la Mutualité Sociale Agricole et avec le service de médecine du travail.
- avec la MDPH , l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et les entreprises.

Conditions d'accès

Etre assuré de la MSA.

Le fonctionnement

Le service social intervient principalement à la demande de la personne handicapée sur signalement d'un service médical, de la MDPH, ou d'un employeur.

Il assure :

- l'information
- L'accompagnement de la personne dans sa démarche de maintien ou de retour à l'emploi.
- La négociation avec l'employeur en concertation avec les services médicaux et autres partenaires.

Aspect financier

Recherche de financements :

- montage de dossiers pour l'aménagement du poste de travail. Budget particulier pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Où s'adresser ?

MSA Saint Herblain
2 impasse de l'Espéranto – St Herblain
44957 NANTES CEDEX 9
Tél. : 02 40 41 39 39 (standard) ou 02 40 41 39 68 (service social)
Actionsociale.blf@msa44-85.msa.fr
Site Web : www.msa44-85.fr

[Retour au sommaire](#)

De quoi s'agit-il ?

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés.

Conditions d'accès

L'employeur doit adhérer à un service inter entreprise ou créer son propre service s'il a un nombre de salariés suffisant.

Fonctionnement

La médecine du travail est exclusivement préventive, et exercée par des médecins spécialistes qui ont un rôle de conseil auprès des employeurs et des salariés.

La médecine du travail a pour but d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Les missions des médecins sont :

- De s'assurer régulièrement de l'aptitude des salariés :
 - En étudiant les postes de travail
 - En effectuant des examens médicaux périodiques
- de mener des actions sur les lieux de travail : ils contribuent à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, correction ou amélioration des conditions de travail

Les médecins sont aidés dans leur mission par des techniciens, ergonomes et ingénieurs (les intervenants en prévention des risques professionnels : IPRP) les infirmiers du travail, les ASST (assistant santé travail) au sein des services de santé au travail et les formateurs SST et PRAP qui permettent une approche pluridisciplinaire.

Ils participent par ailleurs à la veille sanitaire.

Le rôle du Médecin du Travail

L'appréciation de l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail relève uniquement de la compétence du médecin du travail.

Où s'adresser ?

Les services santé au travail inter-entreprises de Loire-Atlantique :

AMEBAT Nantes :

173 rue du Perray 44328 NANTES CEDEX 3
02 40 49 32 58
sistbtp44@amebat.fr

AMIEM Siège social :

Ilot 10-12 rue de la Belle Fontaine 56104 LORIENT Cédex
02 97 64 25 79
contact@amiem.org
www.amiem.fr

GIST St Nazaire :

2 bd de l'Europe – BP 211 44614 SAINT NAZAIRE CEDEX
02 40 22 52 42
www.gist44.fr

MSA 44-85

Service Santé Sécurité au Travail
2 impasse de l'Espéranto – St Herblain – 44957 NANTES CEDEX 9
02 40 41 39 99
sst44.blf@msa44-85.msa.fr
www.msa44-85.fr

MTPL 44 :

6 rue Joseph Caillé 44000 NANTES
02 40 35 21 61

SMIE Chateaubriant :

10 rue des tanneurs 44110 CHATEAUBRIANT
02 40 28 00 69

SSTRN Nantes :

2 rue Linné, BP 38549 44185 NANTES CEDEX 4
02 40 44 26 00
www.sstrn.fr

[Retour au sommaire](#)

SERVICE MÉDICAL DE L'ASSURANCE MALADIE DE LOIRE ATLANTIQUE



De quoi s'agit-il ?

Le Service médical de l'Assurance Maladie exerce une mission de service public. Opérateur de la régulation, il concourt, aux côtés des professionnels de santé, à un meilleur fonctionnement du système de santé. Son ambition est de contribuer à assurer, avec l'ensemble de l'Assurance Maladie, l'accès de tous à des soins de qualité au meilleur coût.

Fonctionnement

Vous pouvez contacter le Service médical pour :

- être informé des évolutions réglementaires ;
- évoquer le cas d'un de vos patients ;
- obtenir des précisions sur la cotation d'un acte ;
- mieux connaître les recommandations de pratique clinique ;
- discuter de votre pratique au regard de ces recommandations ;
- être informé des résultats d'une étude de santé publique ;
- bénéficier de l'intervention d'un praticien conseil lors d'une Formation médicale continue ;

Où s'adresser ?

CPAM de LOIRE-ATLANTIQUE

9, rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES

☎ : 36 46 Fax : 02 51 88 87 87

Horaires d'ouverture : Siège : 8h - 17h

Horaires de la permanence téléphonique : du lundi au vendredi de 8h à 17h

www.ameli.fr

MSA 44-85

Service Contrôle médical 2 imp. de l'Espéranto, St Herblain 44957 NANTES Cedex 9
02 40 41 39 09 (secrétariat Contrôle médical)

www.msa44-85.fr

[Retour au sommaire](#)

De quoi s'agit-il ?

L'Agefiph est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

L'Agefiph poursuit quatre objectifs principaux :

- Développer la qualification des personnes handicapées,
- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
- Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Fonctionnement

L'Agefiph apporte des réponses concrètes et opérationnelles à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour cela elle anime, coordonne et finance un réseau de 2 600 partenaires, spécialistes des questions liées à l'emploi et au handicap.

Son intervention couvre toutes les étapes du projet professionnel :

- **La préparation à l'emploi**

L'Agefiph met à la disposition des demandeurs d'emploi handicapés un réseau de professionnels qui les accompagnent dans leurs démarches. Elle participe également au financement d'actions d'évaluation, d'orientation et de formation professionnelle.

- **L'accès à l'emploi**

Afin de faciliter leur embauche, l'Agefiph apporte un soutien financier et un conseil à l'entreprise qui souhaite embaucher. Elle l'aide également à

trouver et à financer les solutions destinées à compenser le handicap et à développer l'autonomie dans l'emploi.

Grâce au réseau Cap Emploi, l'Agefiph met à la disposition des entreprises des spécialistes du placement dans l'emploi : conseil dans leurs démarches d'embauche mais aussi d'adaptation de l'emploi en fonction du handicap.

- **Le maintien dans l'emploi**

S'il s'agit d'un salarié, confronté à un risque d'inaptitude du fait du handicap, l'Agefiph lui apporte, ainsi qu'à son employeur, des conseils et un soutien financier afin de rechercher des solutions pour le maintenir en emploi.

- **La création d'activité**

L'Agefiph et ses partenaires proposent un accompagnement à la création d'activité, à l'élaboration du projet au suivi après création. Elle peut également contribuer financièrement au démarrage de l'activité.

Où s'adresser ?

AGEFIPH

Délégation Régionale Pays de la Loire

34, quai Magellan

BP 23211 44032 Nantes Cedex 1

☎ : 0811 37 38 39 Fax : 02 40 48 94 44

pays-loire@agefiph.asso.fr

www.agefiph.fr

De quoi s'agit-il ?

Le CHSCT et les délégués du personnel, instances représentatives du personnel, ont respectivement des missions spécifiques prévues par le code du travail en matière de maintien en emploi.

Fonctionnement

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Plus globalement, le CHSCT au titre de ses missions (art L 4612-1 à 7 du code du travail) qui visent à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs [...] ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de promouvoir la prévention des risques professionnel, est un des acteurs privilégiés dans l'entreprise sur les questions de maintien en emploi.

En application de l'article L 4612-11 du code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien en emploi au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Des dispositions spécifiques sont prévues pour les entreprises de plus de 5000 salariés en matière de réentraînement au travail et de rééducation professionnelle.

Les délégués du personnel en application des articles L 2313-1 et suivants du code du travail, présentent aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives concernant notamment la sécurité et la santé dans l'entreprise.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les délégués du personnel sont consultés en application de l'article L 1226-10 du code du travail, sur les propositions de reclassement faites par l'employeur pour une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Où s'adresser ?

- Dans l'entreprise au sein de laquelle des IRP sont constituées,
- Directement auprès des représentants du personnel au CHSCT et/ou des délégués du personnel.

INSPECTION DU TRAVAIL

Les inspecteurs et contrôleurs du travail veillent à l'application des dispositions de la législation du travail, contrôlent la mise en œuvre de ces dernières et constatent, le cas échéant, les infractions à ces règles. Dans le cadre de leurs missions de contrôle ils contribuent à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales (cf. articles L 8112-1 R 8112-1 du code du travail).

C'est ce titre que les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent intervenir sur la question du maintien en emploi (rappel de la réglementation, information, conseil soit directement auprès des salariés, des représentants du personnel et/ou des employeurs).

A noter que pour les salariés protégés (salariés détenteur d'un mandat d'élu du personnel ou d'un mandat de représentant syndical ex : délégués du personnel, membre du CE, membre du CHSCT, délégué syndical ...) concernés par un projet de licenciement pour inaptitude médicale, l'inspecteur du travail vérifie lors de son enquête contradictoire, entre autres points, les démarches réalisées par l'employeur par rapport au reclassement du salarié (cf. point sur le licenciement pour inaptitude).

Où s'adresser ?

Unité Territoriale de Loire-Atlantique de la DIRECCTE Pays de la Loire

Nantes

Place de Bretagne - Tour Bretagne 44047 Nantes

☎ : 02 40 12 35 00 Fax : 02 40 12 35 90

dd-44.courrier@direccte.gouv.fr

Saint Nazaire

7, rue Charles Brunelière 44600 Saint-Nazaire

☎ : 02 40 17 07 17 Fax : 02 40 53 38 57

dd-44.courrier@direccte.gouv.fr

Renseignements inspection du travail

Nantes

Tour Bretagne - Place de Bretagne 1er étage 44047 Nantes

Réception public : 9h à 12h - 13h30 à 16h30 (du lundi au vendredi)

☎ : 0 825 032 282

dd-44.renseignements@travail.gouv.fr

Saint-Nazaire

7, rue Charles Brunelière 44600 Saint Nazaire

Réception public : 9h à 12h (du lundi au vendredi)

☎ : 02 40 17 07 17 (de 13h30 à 16h30 sauf le mardi après midi).

dd-44.renseignements@travail.gouv.fr

LEXIQUE

- AGEFIPH : Association de GEstion du Fond d'Insertion Professionnelles des Personnes Handicapées.
- AMEBAT : Association de Médecine du Bâtiment
- AMIEM : Association Médicale Inter-Entreprises du Morbihan
- ARACT : A
- AT : Accident du Travail
- BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de travailleurs handicapés.
- CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (ex-CRAM)
- CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (depuis 2006, a remplacé la COTOREP et la CDES)
- CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
- CIF : Congé Individuel de Formation
- CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- CRE ou CRPE : Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (ou chez l'Employeur)
- DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (nouvelle entité regroupant 8 anciennes directions régionales dont la DRTEFP).
- DRH : Direction des Ressources Humaines
- EA : Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé).
- ESAT : Établissement ou Service d'Aide par le Travail (ex-CAT)
- GIST : Groupement Interentreprise de Santé au Travail (région de St Nazaire)
- ITI : Indemnité Temporaire d'Inaptitude
- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- MOAJJ : Modules d'Orientation Approfondie pour personne en Indemnités Journalières
- MP : Maladie Professionnelle
- MSA : Mutualité Sociale Agricole
- MTPL : Médecine du Travail des Professions Libérales
- OPACIF : Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF
- OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
- PCH : Prestation de Compensation du Handicap
- PLITH : Plan Local d'Insertion des Travailleurs Handicapés.
- PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.
- RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.
- SMIE : Service Médical Inter-Entreprise (région de Châteaubriant)
- SST : Services de Santé au Travail.
- SSTRN : Service de Santé au Travail de la Région Nantaise
- UT de la DIRECCTE : Unité Territoriale (ex-DDTEFP, Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

[Retour au sommaire](#)