

# Efficienc

## Santé au Travail



## Gérer l'adaptation du poste de travail et le reclassement

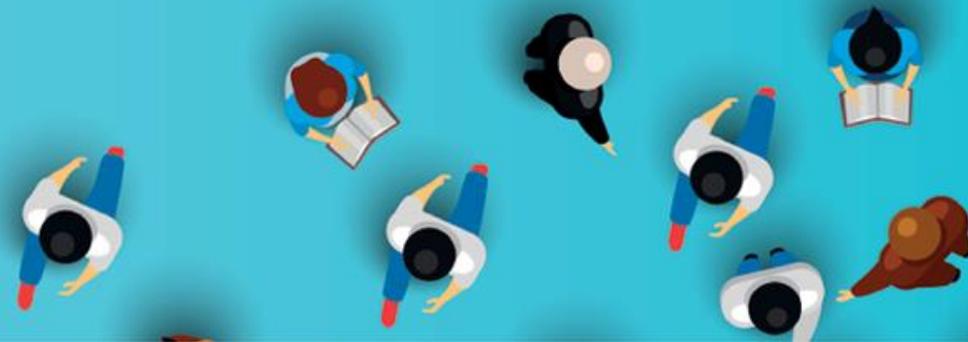
## Cadre Juridique & Pratique

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention  
en actions

efficienc  
SANTÉ AU TRAVAIL

# Intervenants



## Les intervenants

**Dr Pensado**, médecin du travail

**Mr Bothuan**, juriste droit social

## Un sujet / Une question

**Quelles sont les actions attendues de la part de l'employeur lorsqu'il est informé des restrictions médicales de son salarié en vue de tenir son poste de travail ?**

- ❖ un cadre juridique à respecter / réformé en 2016 – Partie 1
- ❖ une pratique à construire avec le médecin du travail – Partie 2

**Un Objectif : le maintien dans l'emploi**

## Une méthodologie

- Présentation : 30 - 40 min (Part 1 - cadre juridique / Part 2 - cadre pratique)
- Questions / Echanges : minimum 30 min

## Documents mis à votre disposition

Support de la conférence envoyé par mail à la fin de la conférence

**Les réponses apportées en ligne ne seront pas transmises**

**N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail**

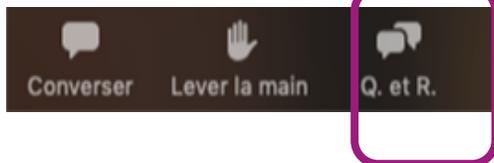
[www.efficience-santeautravail.org](http://www.efficience-santeautravail.org)



# Réponses en ligne



## Pour poser vos questions en ligne



**Bienvenue**  
N'hésitez pas à poser des questions à l'animateur et aux conférenciers

Dois-je fournir des masques à mes clients?

Demander anonymement

Q. et R.

Toutes les questions(1) **Mes questions(1)**

**Ma question** 03:57 PM  
Dois-je fournir des masques à mes clients?  
[Tout réduire \(1\)](#) ^

**CR Céline ROUX** 03:59 PM  
aucune obligation mais si vous en avez la possibilité cela vous évitera de leur refuser l'entrée de votre magasin

1

Soyez attentifs aux questions posées et aux réponses apportées, merci !

# La réforme

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail et la sécurisation des parcours



## 3 temps désormais distincts et successifs

- 1 - si Restrictions médicales / Adaptation du poste de travail (art. L4624-3 CT)
- 2 - si impossibilité d'aménager le poste de travail / Inaptitude (art. L4624-4 / R4624-42 CT)
- 3 - Reclassement ou Licenciement (art. L1226-2 / L1226-2-1 du CT)

## Inaptitude

- ❖ Uniquement si impossibilité d'aménager le poste du travail
- ❖ Pas de reclassement sans inaptitude

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL  
La prévention  
en actions

efficiency  
SANTÉ AU TRAVAIL

# Les Effets de la Réforme



## Le rôle pivot du médecin du travail

Un encadrement & un enrichissement de l'action du médecin du travail

- ❖ **obligation** : étude de poste, étude des conditions de travail, actualisation de la fiche d'entreprise
- ❖ **échanges systématiques** avec l'employeur et le salarié à chaque étape
- ❖ **formalisation** : préconisations écrites, motivation, modèles d'avis...
- ❖ **évaluation & expertise** : restrictions médicales, impossibilité de l'aménagement du poste de travail et constat de l'inaptitude, impossibilité du reclassement dans l'entreprise, mention expresse...
- ❖ **proposition** : indication formation, recours à l'équipe pluridisciplinaire ou à Cap Emploi

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention  
en actions

efficiency  
SANTÉ AU TRAVAIL

# Les Effets de la Réforme



## Les attendus vis à vis de l'employeur et du salarié

### ❖ Employeur

- Obligation pour l'employeur de prendre en considération les préconisations du médecin du travail sauf à ce qu'il fasse connaître, par écrit, au médecin du travail et au salarié, les raisons de son refus d'y donner suite (article L4624-6 CT / Adaptation du poste ou inaptitude)
- Possibilité pour l'employeur de ne faire qu'une seule proposition d'emploi pour satisfaire son obligation de reclassement

### ❖ Salarié

- Echanges systématiques avec le médecin du travail afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur (art. R4624-5 du CT)
- Un seul refus du salarié d'un poste compatible au reclassement **justifie le licenciement**

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention  
en actions

efficience  
SANTÉ AU TRAVAIL

# Les Effets de la Réforme



## Une réduction du champ de l'obligation de reclassement

- ❖ Mention Expresse du médecin du travail
- ❖ Une seule proposition de l'employeur
- ❖ Un seul refus du salarié

Licenciement possible

# Les Effets de la Réforme



Une procéduralisation des actions :

**Des garanties** / des prérequis, des étapes distinctes, successives et obligatoires

Echanges, acceptation ou refus proposition du médecin, étude de poste, actualisation fiche d'entreprise....

Une formalisation des actes :

**Des preuves** / des écrits et des modèles

Réponse écrite acceptation ou refus proposition du médecin, modèle d'avis...

Une responsabilisation des acteurs :

**De l'autonomie** = échanges, proposition, justification, négociation et choix

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention  
en actions

efficience  
SANTÉ AU TRAVAIL



# Une évolution annoncée



Prendre les mesures appropriées pour maintenir le salarié handicapé dans l'emploi (Art. L5213-6 du CT)

- A défaut, l'employeur commet une discrimination = licenciement nul (Cass. Soc. ; 2 juin 2020 n°[18-21993](#))

- **L'aménagement raisonnable** devrait à terme s'appliquer à tout salarié en difficulté de santé à son poste de travail (Le Défenseur des Droits / [Igas - Rapport Handicaps et emploi 2019/2020](#))

→ **Se préparer**, à terme, à **appliquer** la législation sur le handicap et **pratiquer l'aménagement raisonnable** pour gérer l'adaptation du poste de travail et le reclassement.



# Efficienc

## Santé au Travail



# Cadre Pratique

Gestion de l'adaptation du poste de travail et du reclassement – Carmen PENSADO



# Contexte et enjeu



- ❖ Environ 1% de salariés du secteur privé sont déclarés **inaptes chaque année**
- ❖ Une personne en arrêt pendant six mois a 50% de possibilités de ne jamais reprendre le travail
- ❖ Bien accompagnés, environ 80 % de salariés en risque d'inaptitude peuvent continuer à travailler
- ❖ Envisager le retour à l'emploi en amont augmente les chances de guérison



# Cadre pratique: prévention



Une bonne gestion est celle qui privilégie la prévention et la détection précoce des cas à risque de rupture médico-professionnelle.

Employeur, deux axes d'action:

❖ Assurez vous que l'environnement professionnel et les conditions de travail ne sont pas sources de risque de rupture médico professionnelle.

**Evaluation des risques** professionnels.

❖ **Anticipez**, repérez et aidez à repérer précocement les situations à risque de rupture médico-professionnelle.



# L'anticipation : signalement de l'entreprise



L'anticipation : détection précoce des situations à risque de rupture médico-professionnelle.

- ❖ Au moment de la déclaration d'effectifs au SSTI, communiquez nous les salariés qui vous ont fait part de RQTH, invalidité, IPP... **SIA-Suivi individuel adapté.**
- ❖ Repérez les **absences répétées** en maladie ou accident du travail et les arrêts de travail de **longue durée.**
- ❖ Montrez-vous à l'**écoute** des salariés qui vous communiquent des difficultés de santé avec ou sans répercussion au travail.

Pour la gestion de toutes ces situations, comptez sur le médecin du travail et son équipe et préparez avec lui un plan d'actions ... L'accompagnement doit être précoce et pluridisciplinaire.



# L'anticipation: Signalement du M du T à partir du suivi individuel en Santé au Travail



Restez à l'écoute des alertes du Médecin du Travail issues du suivi individuel en Santé au Travail.

- ❖ Restriction ou aménagement temporaire sans conflit avec la tenue du poste = **adaptation temporaire.**
- ❖ Restriction ou aménagement temporaire comportant conflit avec la tenue du poste : **incompatibilité temporaire = arrêt de travail.**
- ❖ Restriction ou aménagement définitif sans conflit avec la tenue du poste = **adaptation définitive du poste.**
- ❖ Restriction ou aménagement définitif incompatible avec la tenue du poste = **inaptitude et proposition de changement de poste.**

Pour la gestion de toutes ces situations, comptez sur le médecin du travail et son équipe et préparez avec lui un plan d'actions ... L'accompagnement doit être précoce et pluridisciplinaire.



# La clé d'une bonne gestion : Les échanges fréquents et réguliers



- ❖ Privilégiez la **communication** à chaque étape :



- ❖ Rappelez aux salariés leur droit à solliciter le médecin du Travail :

- pendant l'arrêt maladie: **visite de pré-reprise**
- ou à n'importe quel moment: **visite à la demande du salarié**

# Prestations maintien dans l'emploi



## En arrêt de travail, votre salarié ne peut pas reprendre le travail

Il a accès à différents dispositifs d'aide au retour à l'emploi, sous réserve d'un avis médical favorable :

- ❖ une action d'accompagnement
- ❖ un bilan de compétences
- ❖ une formation diplômante facilitant l'accès à un nouvel emploi
- ❖ un essai encadré
- ❖ un contrat de rééducation professionnelle en entreprise

# Prestations maintien dans l'emploi



**Après son arrêt de travail, votre salarié a besoin d'aménagements pour reprendre son poste**

Il peut bénéficier de plusieurs dispositifs :

- ❖ une reprise à temps partiel ou un aménagement de son activité (matériel, organisationnel)
- ❖ un contrat de rééducation professionnelle
- ❖ une formation en centre de rééducation professionnelle.



# Conclusion



**Une bonne gestion = Anticipation + Communication + Pluridisciplinarité**

- ❖ La plupart des cas qui se terminent par une inaptitude, peuvent être détectés en amont.
- ❖ On peut éviter la désinsertion professionnelle du salarié à la suite d'une inaptitude médicale et en même temps préserver l'activité de votre entreprise.
- ❖ Plus le diagnostic de la situation à risque est précoce, plus la gestion sera allégée.



MERCI

