COMITÉ INTERENTREPRISES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL
DU LOT-ET-GARONNE

CIST 47
Prévention et Santé au Travail

MAINTIEN EN EMPLOI



www.cist47.fr

COM_042 — Date d'application : 06/11/2026



SOMMAIRE

Préambule p 4

LE CIST47 p 5

Ses missions

Les différentes visites

Les actions en entreprise

Le rôle du CIST47 dans le maintien en emploi

La Cellule Maintien En Emploi

LES PARTENAIRES EXTERNES p 10

Les acteurs du maintien en emploi

Les financeurs

LES DISPOSITIFS, OUTILS & AIDES MOBILISABLES p 11

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

L'essai encadré

Le temps partiel thérapeutique

La compensation de perte de revenus ou de capacité de travail

Les outils d'aide à l'évolution professionnelle

Les dispositifs de formation

LE PARCOURS DE MAINTIEN EN EMPLOI p 19

LA PROCEDURE D'INAPTITUDE p 20

Glossaire p.21

De la prévention de la désinsertion professionnelle au maintien en emploi

La prévention de la désinsertion professionnelle représente un enjeu majeur dans le monde du travail. En effet, la population menacée de désinsertion professionnelle est appelée à croître, en raison de :

- L'allongement de la durée de la vie au travail ;
- L'augmentation des maladies professionnelles et des maladies chroniques ;
- La recrudescence des troubles musculosquelettiques et l'augmentation des risques psychosociaux

La prévention de la désinsertion professionnelle se prépare dès le recrutement et tout au long du parcours professionnel.

La réussite de l'accompagnement des personnes repose sur 3 facteurs :

- La détection la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle, une fois le problème de santé avéré, avec ou sans arrêt de travail;
- La complémentarité des acteurs et des moyens mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées ;
- La sensibilisation des employeurs, notamment des TPE-PME.

Si un salarié présente une altération de son état de santé (d'origine professionnelle ou non) avec un risque de perte d'emploi, il est possible d'agir !

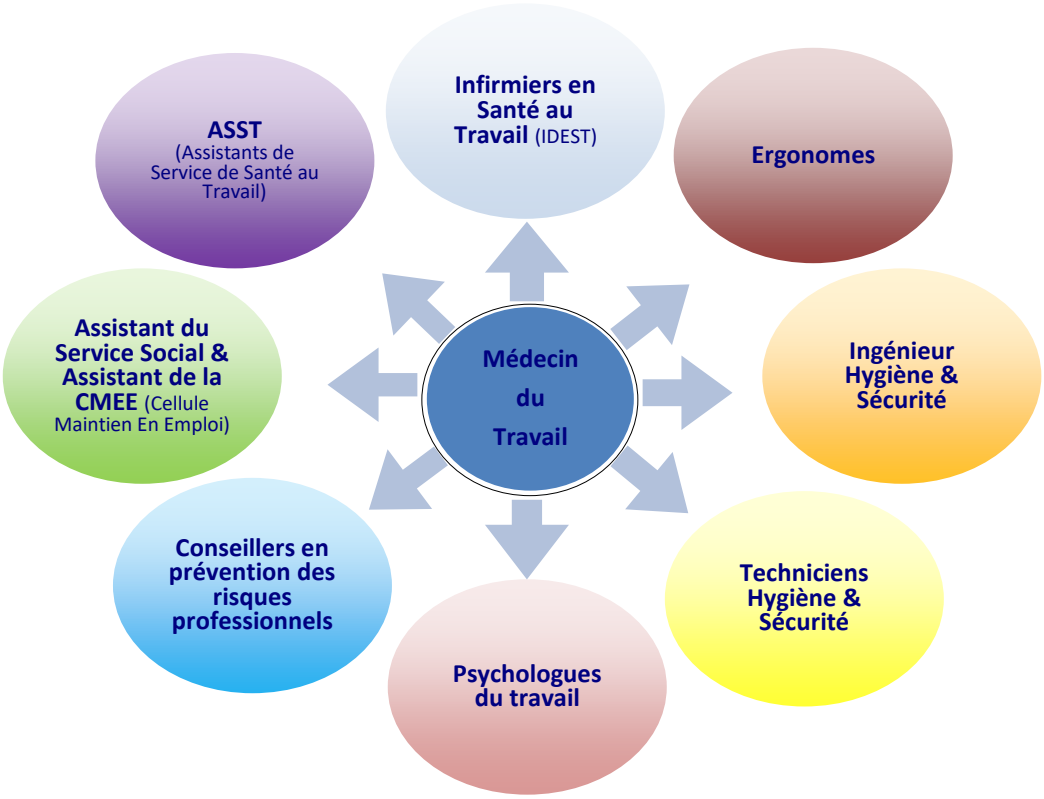
Différentes actions collectives et/ou individuelles peuvent être mises en place. Des professionnels du service de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI) peuvent vous accompagner.

Le CIST47

SES MISSIONS

- **Eviter toute altération de la santé** des travailleurs du fait de leur travail
- **Conseiller** les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin **d'éviter ou de diminuer les risques professionnels**, d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail
- **Permettre le maintien dans l'emploi des salariés** et **lutter contre la désinsertion professionnelle**

Article L.4622-2 du code du travail



Une équipe pluridisciplinaire vous accompagne pour prévenir les risques professionnels le plus en amont possible en visant la suppression des risques à la source par :

- **Des actions en entreprises**
- **Du conseil**
- **La surveillance de l'état de santé**
- **La traçabilité et la veille sanitaire**

LES DIFFERENTES VISITES

LES VISITES MEDICALES

Elles permettent de manière générale de **recueillir des informations sur la santé** du salarié et **sur le lien entre sa santé et sa situation de travail** et, le cas échéant, **d'identifier** et **préconiser les mesures individuelles** appropriées.

LA VISITE DE MI-CARRIERE

A moins d'une disposition particulière prévue par accord de branche, tous les travailleurs doivent bénéficier d'une visite de mi-carrière durant l'année civile de leur 45ème anniversaire.

Objectif

Evaluer les risques de désinsertion professionnelle en fonction de l'état de santé et du parcours professionnel.

Cette visite peut être anticipée et faite en même temps qu'une autre visite médicale si le travailleur doit être vu 2 ans avant l'échéance normalement prévue.

LA VISITE A LA DEMANDE

Elle peut être demandée à tout moment au service de prévention et de santé au travail par :

- Le salarié (et parfois sur les conseils de son médecin traitant)
- L'employeur
- Le médecin du travail

Cette visite permet de répondre aux préoccupations et aux difficultés du salarié en lien avec sa santé au travail.



LA VISITE DE PRE-REPRISE

Elle s'effectue pendant l'arrêt de travail, en vue de favoriser le maintien en emploi.

Pourquoi la demander ?

- Faire le point sur la situation
- Préconiser des aménagements, reclassements, formations etc. si **nécessaire et avec l'accord du salarié, contacter l'employeur pour anticiper la reprise.**
- Demander des avis complémentaires pour aborder la situation dans sa globalité

Le médecin du travail pourra alors mettre en lien le salarié en contact avec la Cellule Maintien en Emploi du CIST 47 et divers organismes : CPAM, MDPH, CAP EMPLOI...

Qui peut la demander ?

- Le salarié
- Le médecin traitant
- Le médecin conseil
- Le médecin du travail



Quand la demander ?

Dès que l'arrêt de travail **est égal ou supérieur à 30 jours.**

Le plus tôt possible, **durant l'arrêt.**

Cette visite reste facultative mais favorise le maintien en emploi. Aucun avis ne sera rendu à ce stade, mais seulement lors de la visite de reprise obligatoire.

LA VISITE DE REPRISE

Elle est obligatoire et à la demande de l'employeur. Elle doit avoir lieu dans un délai de 8 jours qui suit la fin de l'arrêt de travail :

- Après un congés maternité / congés parental
- Après un arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- Après un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident de travail
- Après un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel

Elle a pour but de vérifier que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé et la sécurité du salarié ou de ses collègues

LES ACTIONS EN ENTREPRISE

LA RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Il vise à faciliter le maintien du lien entre l'employeur et le salarié en cas d'arrêt de travail long (plus de 30 jours).

Il s'agit d'une rencontre **entre l'employeur et le travailleur.** Le CIST 47 peut y être associé.

Il est organisé **à l'initiative de l'employeur ou du salarié en présentiel ou en distanciel.**

Ce rendez-vous **n'est pas obligatoire** et peut être refusé par le salarié sans conséquence.

Objectif

Informer le salarié des éventuelles possibilités :

- Actions de Maintien En Emploi
- Visite de pré-reprise
- Aménagement de temps de travail
- Aménagement de poste

L'ETUDE DE POSTE

Réalisée par le CIST 47, elle décrit les tâches ainsi que les contraintes au poste de travail, puis fait des propositions sur les moyens organisationnels, techniques ou humains qui pourraient être mis en place afin de rendre le poste de travail compatible avec l'état de santé du salarié.

LE ROLE DU CIST47 DANS LE MAINTIEN EN EMPLOI

Le maintien en emploi est un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé ayant un retentissement sur leur capacité de travail,

- Dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail ni dans leur entreprise) ;
- Dans des conditions compatibles avec leur santé, dans la durée.

Lors des différentes visites médicales des salariés et/ou au cours d'actions de l'équipe pluridisciplinaire, il est réalisé un repérage précoce de :

- Rupture médico-sociale
- Risque d'inaptitude
- Situations à risques dans les entreprises

Le médecin du travail peut solliciter différents partenaires et différents dispositifs afin de favoriser le maintien en emploi du salarié.

Il peut également solliciter la Cellule Maintien En Emploi du CIST47.



LA CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI DU CIST47

MISSION DE LA CELLULE

Favoriser le maintien en emploi des salariés qui adhèrent à la démarche et pour lesquels une restriction d'aptitude ou une inaptitude au poste est prévisible à moyen ou long terme.

ROLE DE LA CELLULE

➲ Anticiper le plus efficacement possible le risque d'inaptitude et de désinsertion professionnelle

➲ Permettre au salarié de conserver une dynamique professionnelle et un emploi compatible avec son état de santé

➲ Accompagner le salarié en levant les incertitudes, les doutes et les peurs en l'avenir

➲ Conseiller l'employeur dans ses obligations de maintien en emploi dans une dynamique individuelle ou collective

➲ Participer à l'animation du réseau territorial avec tous les acteurs de maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

COMPOSITION DE LA CELLULE

➲ Médecin du travail référent de la cellule

➲ IDEST

➲ Assistant du service social

➲ Assistant médico-social

➲ Et autres intervenants internes en fonction des problématiques (médecins du travail, psychologues du travail, ergonomes, etc.) et partenaires externes si besoin

REPERAGE ET ORIENTATION VERS LA CELLULE

➲ Repérage des salariés à risque de désinsertion professionnelle au cours des différentes visites médicales

➲ Demande d'accompagnement par l'employeur ou le salarié

➲ Signalement par un partenaire externe

Dans toutes ces situations, le salarié est reçu par le médecin du travail qui décide de son orientation ou pas vers la cellule

FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE

➲ Le salarié a un entretien avec l'assistante sociale et l'IDEST

➲ Lors de l'accompagnement :

- ◊ Réalisation d'un bilan médico-social
- ◊ Réponses aux questions relatives à sa santé et à son avenir professionnel
- ◊ Mobilisation des différents intervenants (internes et externes au CIST 47)
- ◊ Information régulière du médecin du travail sur l'évolution de sa situation
- ◊ Réunions trimestrielles avec partenaires externes pour suivi des situations

LA DYNAMIQUE DE MAINTIEN EN EMPLOI NECESSITE DU TEMPS ET L'ENGAGEMENT DE TOUS LES ACTEURS, Y COMPRIS EMPLOYEURS ET SALARIES. LA CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI AVANCE AU RYTHME DU SALARIE QUI DOIT INTEGRER, COMPRENDRE, ACCEPTER ET ETRE ACTEUR DE SA DEMARCHE DE MAINTIEN EN EMPLOI.

LES PARTENAIRES EXTERNES

LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI

La cellule du CIST 47 intervient en collaboration et en complémentarité avec les différents partenaires :

- **La MDPH** : mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap (**M**aison **D**épartementale des **P**ersonnes **H**andicapées)
- **CAP EMPLOI** : appui et conseil auprès des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs en fonction des besoins
- **Les cellules handicap** des entreprises
- **Le service social de la CARSAT** (**C**aisse d'**A**ssurance **R**etraite et de **S**anté **A**u **T**ravail)
- **Les comités locaux PDP** (**P**révention de la **D**ésinsertion **P**rofessionnelle) de la CPAM
- Etc, ...



LES FINANCEURS

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

L'AGEFIPH propose une offre d'interventions, composée de conseils, d'accompagnement et d'aides financières, destinée :

- **Aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi** dont les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) .
- **Aux titulaires de la** carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ou d'une Incapacité Permanente Partielle (IPP) supérieure ou égale à 10% ou d'une pension d'invalidité.
- **Aux entreprises privées**, quelles que soient leurs tailles, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Objectif d'Emploi des Travailleurs Handicapes

Les interventions de **l'OETH** s'adressent :

- Aux **établissements privés à but non lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (établissements de soins pour personnes âgées ou handicapées, ESAT, EHPAD, IME, IMPRO, FAM, MAS, CHRS, crèches, foyers d'hébergement…).**
- Aux personnes en situation de handicap de ces établissements

Elles ont pour but de **favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées** dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Caisse d'Assurance Retraite pour la Santé au Travail : FIPU

le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle vise à préserver la santé des salariés les plus exposés à des facteurs de risques ergonomiques : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

LES DISPOSITIFS, OUTILS ET AIDES MOBILISABLES

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)



Être travailleur en situation de handicap ne signifie pas toujours « être en fauteuil roulant », « avoir un handicap mental » ou « être non voyant ».

L'article L.5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé :

« toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »

La RQTH a pour objectif de faciliter le maintien en emploi ou l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

C'est un outil permettant au salarié et à son employeur de bénéficier des aides professionnelles existantes :

- Aménagement de poste avec une prise en charge financière
- Aides pour faciliter le reclassement professionnel (formations, bilans de compétences…)
- Accompagnement par CAP EMPLOI

Conditions d'accès :

La RQTH est sollicitée auprès de la MDPH par **toute personne âgée d'au moins 16 ans** remplissant les conditions suivantes :

- Avoir une altération qui entre dans le champ du handicap
- Subir un retentissement de l'altération sur la recherche ou le maintien dans l'emploi.

La RQTH a une durée de **validité allant de 1 à 10 ans.**

À noter : L'attribution de la RQTH sans limitation de durée est possible pour les personnes dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.











Remarque :

Seul le dépositaire du dossier est informé par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) de la réponse à sa demande. La décision ne mentionne ni déficience, ni taux d'incapacité et n'apporte aucune prestation financière.

Elle est personnelle. Il n'y a pas obligation d'en informer son employeur.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Maison Départementale des Personnes Handicapées de Lot-et-Garonne - Accueil - MDPH47 : www.mdph47.fr

L'ESSAI ENCADRE



De quoi s'agit-il ?

Il permet aux salariés de suivre une action de remobilisation précoce **pendant l'arrêt de travail**, sans perdre le bénéfice de leurs indemnités journalières.

L'essai encadré permet à un salarié de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses capacités :

- Sur le poste initial de travail
- Lors d'un aménagement de poste ou sur un nouveau poste (dans son entreprise ou une autre)
- Pour préparer une reconversion professionnelle

Les bénéficiaires de cet outil sont les salariés en arrêt de travail y compris les apprentis, les intérimaires et les stagiaires salariés.

Conditions d'accès :

L'accès au dispositif se fait, en principe, à la demande de l'assuré et avec l'accord de son employeur.

Cap emploi et les services de prévention et de santé au travail sont habilités à proposer le dispositif aux assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle. Néanmoins, seul le médecin du travail peut juger de l'opportunité de l'essai et le soumettre à l'acceptation de l'ensemble des parties.

Les assurés qui le souhaitent, réalisent l'essai encadré pendant la durée de leur arrêt de travail :

- Après accord de leur médecin traitant
- Après évaluation globale de la situation par le service social de la CARSAT
- Après accord du médecin conseil : la durée de l'action doit être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail en cours
- Après accord du médecin du travail

L'essai encadré ne peut excéder une durée de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables. Il peut être renouvelable.

Aspect financier

L'essai encadré entre dans le cadre des articles L.323-3-1 et L.433-1 alinéa 4 du Code de la Sécurité Sociale. Par conséquent, la mise en œuvre d'un essai encadré ne modifie pas les règles de calcul de l'indemnité journalière servie à l'assuré pendant l'arrêt de travail.

L'employeur ne verse quant à lui aucune rémunération à l'assuré. L'accident de travail ou de trajet n'est pas imputable à l'employeur durant cette période

LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)

De quoi s'agit-il ?

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou de reprise d'un travail léger vise à :

- Favoriser, à terme, le retour à un emploi à temps complet d'un salarié dont la santé est temporairement altérée
- Prévenir le risque d'arrêts répétés, voire d'inaptitude
- Lutter contre le risque de désinsertion professionnelle et sociale

L'objectif principal est de permettre une réintégration progressive en emploi tout en tenant compte de l'état de santé du travailleur.

Conditions d'accès :

Les bénéficiaires sont les travailleurs souhaitant reprendre ou poursuivre leur activité et n'étant pas en mesure de le faire à temps plein en raison de leur état de santé.

Le Temps Partiel Thérapeutique est soumis à l'accord de l'employeur.

Le Temps Partiel Thérapeutique ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps

Le pourcentage d'activité est validé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet.

Rôle du médecin du travail : :



Le médecin du travail propose cette démarche notamment lors de la visite de pré-reprise, mais peut également la valider sur proposition du médecin traitant.

Il peut contacter le médecin conseil de l'organisme d'Assurance Maladie et le médecin traitant pour son obtention et sa durée.

Il pourra également :

- Echanger avec l'employeur sur cette mesure
- Attester de la nécessité de cet aménagement lors de la reprise à temps partiel thérapeutique
- Revoir le tr availleur lors de la reprise à temps plein (lors de la visite de reprise)



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).

LA COMPENSATION DE LA PERTE E REVENU OU DE CAPACITE DE TRAVAIL)

LA PENSION D'INVALIDITE

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

Une pension d'invalidité est une compensation financière versée par la sécurité sociale aux salariés et/ou aux travailleurs indépendants qui, suite à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, se trouvent en incapacité partielle ou totale de travailler. La pension d'invalidité est attribuée à titre provisoire. Celle-ci peut être révisée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de la situation du salarié.

Si la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers, **l'invalidité est reconnue et classée en trois catégories selon le code d'action sociale de la CPAM :**

- Invalidité catégorie 1, si possibilité d'exercer une activité professionnelle ;
- Invalidité catégorie 2, si impossibilité d'exercer une activité professionnelle ;
- Invalidité catégorie 3, si impossibilité d'exercer une activité professionnelle et si nécessité de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante.

Être reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie, **selon le code du travail**, n'entraîne pas automatiquement une inaptitude au travail. Il est possible d'occuper une activité à temps partiel dans la limite des capacités et du montant de la pension octroyée.

Les titulaires d'une pension d'invalidité bénéficient automatiquement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Aucune démarche n'est nécessaire.

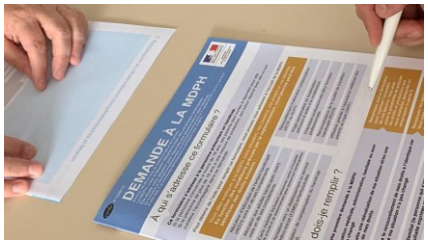
L'AIDE LIEE A LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

La RLH est une décision administrative qui permet de compenser financièrement les charges inhérentes au handicap (productivité réduite) qui perdurent après aménagement optimal du poste de travail et qui sont supportées de façon pérenne par l'employeur ou le travailleur non salarié.

Qui peut en bénéficier ?

- Employeur du secteur privé employant des salariés lourdement handicapés
- Travailleur non salarié (TNS) pour lui-même

Dispositifs pour les salariés en situation de handicap



Comment en bénéficier ?

- Se rapprocher des services de CAP EMPLOI

LES OUTILS D'AIDE A L'EVOLUCTION PROFESIONNELLE

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESIONNELLE (CEP)

C'est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé qui peut vous aider à faire le point sur votre situation professionnelle.

Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Il peut être effectué par des conseillers appartenant à différents organismes.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son **entretien professionnel.**

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

Vous pouvez bénéficier du CEP **en dehors de votre temps de travail** *(par exemple : pendant une RTT, le soir, pendant un congé sabbatique ou un congé sans solde).*

Cependant, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut être réalisé pendant le temps de travail.

Il s'adresse à toutes les personnes actives :

- Les salariés du secteur privé
- Les agents du secteur public
- Les travailleurs indépendants
- Les artisans
- Les professions libérales
- Les auto-entrepreneurs

LE BILAN DE COMPETENCES

Le bilan vise à identifier les acquis de la personne et à l'aider à élaborer son projet professionnel.

Il se déroule en trois phases définies par le Code du travail :

- **Une phase préliminaire** pendant laquelle le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan. L'analyse de sa demande ou de son besoin permet de déterminer le format le plus adapté à sa situation ;
- **Une phase d'investigation** permettant au salarié soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives ;
- **Une phase de conclusions** au cours de laquelle les résultats détaillés sont présentés. Un document de synthèse est remis au salarié (et à lui seul) recensant les conditions et moyens de réalisation de son projet, ainsi que ses principales modalités et étapes.

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

Le bilan de compétences est réalisé par des prestataires agréés regroupés sous le nom générique de « organismes prestataires de bilans de compétences ». Ils sont extérieurs à l'entreprise. Le bilan de compétences peut être réalisé pendant l'arrêt de travail avec l'accord des Comités Locaux PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle). Il dure 24 heures maximum réparties sur plusieurs semaines.

Il peut être financé par le Compte Personnel de Formation (Cf page 18)

LA PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESIONNEL (PMSMP)

Les PMSMP permettent aux personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale ou professionnelle de consolider leur projet professionnel en entreprise.

Elles se déroulent en trois phases définies par le Code du travail :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

Modalités

Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation.

Elles consistent en l'accueil de la personne bénéficiaire par une entreprise pour une durée maximale d'un mois, effectuée de manière continue ou discontinue.

Elles peuvent être renouvelées une fois, pour une période maximale d'un mois, en cas de non atteinte des objectifs.

Un bilan de fin de PMSMP est établi par le prescripteur ou par la structure d'accompagnement si elle est différente. Le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait avant la PMSMP.

Dans les parcours de maintien, les PMSMP peuvent notamment permettre de valider une réorientation, un changement de poste dans ou hors de l'entreprise, avec ou sans formation.

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE PRE-ORIENTATION (ESPO)

Lorsque l'orientation d'une personne handicapée vers un dispositif d'insertion et/ou de reclassement socioprofessionnel présente des difficultés particulières, une demande de pré-orientation peut être déposée auprès de la MDPH.

Le but est d'accompagner la personne pendant plusieurs semaines dans l'élaboration d'un projet professionnel adapté à ses aptitudes et ses aspirations.

Dispositifs pour les salariés en situation de handicap

L'établissement et service de pré-orientation (ESPO) accompagne les personnes en situation de handicap pour définir leur orientation professionnelle notamment par le biais de stages ou formations. Il faut au minimum avoir 16 ans pour intégrer un ESPO. Durant leur admission en ESPO, les personnes bénéficient de certains droits (rémunération, protection sociale...).

LA CONVENTION DE REEDUCATION PROFESIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

Dispositifs pour les salariés en situation de handicap

La CRPE permet au salarié pour lequel le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude et qui a perdu la possibilité d'exercer son emploi à la suite d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de se réaccoutumer à l'exercice de son ancien métier ou de se former à un nouveau métier (dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise).

C'est un contrat de travail à durée déterminée qui prévoit une formation individualisée et/ou tutorat ayant pour but de permettre le maintien en emploi du salarié en situation de handicap.

La convention est conclue entre la CPAM, l'employeur, le salarié. Elle est transmise pour information à l'unité départementale de la DREETS selon les départements. Elle est conclue pour une durée de 3 mois renouvelable sans excéder 18 mois.

L'EMPLOI ACCOMPAGNE

Dispositifs pour les salariés en situation de handicap

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap, destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail.

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- Un accompagnement médico-social
- **Et** un soutien à l'insertion professionnelle

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Il remplace le congés individuel de formation (CIF) et permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

LE PROJET DE TRANSITION PROFEIONNELLE

Il s'agit d'une modalité particulière de mobilisation du **compte personnel de formation**, permettant aux salariés, même en arrêt, souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie donc du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation.

À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE REEADAPTATION PROFESIONNELLE (ESRP)

Les travailleurs handicapés ne pouvant pas suivre les formations de droit commun en raison de leur handicap peuvent participer à une formation en ESRP.

Dispositifs pour les salariés en situation de handicap

La demande doit être déposée auprès de la MDPH et accordée par la CDAPH.

Il s'agit de formations préparatoires, professionnelles diplômantes, qualifiantes ou certifiantes, comprenant généralement des périodes en entreprise.

LES PARCOURS DE MAINTIEN EN EMPLOI

Analyse de situation

Détection d'un risque de rupture professionnelle du fait de l'état de santé ou d'un handicap > enjeu de détection précoce

- SALARIE
- EMPLOYEUR
- SERVICE DE PREVENTION DE SANTE AU TRAVAIL
  - Visites médicales
  - Visites pré-reprise
  - Etude de poste
- MDPH
  - Reconnaissance du handicap
- CAP EMPLOI
  - Accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap et leurs employeurs
- ASSURANCE MALADIE SERVICE SOCIAL SERVICE MEDICAL
  - Essai encadré
  - Comités Locaux PDP

Dispositifs pour l'ensemble des salariés

Dispositifs pour les salariés en situation de handicap

Dispositifs mobilisables uniquement en cas d'arrêt de travail. Les autres dispositifs sont mobilisables aussi bien en cas d'arrêt de travail que pour des salariés en activité, sauf le CRPE et les ESRP qui ne sont mobilisables qu'après l'arrêt.

Mise en œuvre de solutions

Avis du médecin du travail avec préconisations d'aménagement – adaptation

>> Obligation de tentative d'aménagement du poste

- Aménagement de poste
  - PCH
  - Aide au maintien
- Aménagement de temps de travail
  - TPT
- Compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail
  - RLH
  - AAH
  - Invalidité

Si impossibilité >> constat d'inaptitude

>> Obligation de reclassement

- Aide à l'évolution professionnelle / préparation de reclassement dans ou hors de l'entreprise
  - CRPE
  - Bilan de compétences
  - PMSMP
  - CEP
  - Emploi accompagné
  - Pré-orientation
- Formation
  - CPF
  - CPF Transition Pro
  - Aide à la formation
  - ESRP et ESPO

Si impossibilité de reclassement >> licenciement pour inaptitude

>> enjeu de préparation en amont et de relais

Situation à l'issue du parcours

- Maintien sur le poste
- Maintien dans l'entreprise ou le groupe
- Maintien en emploi (hors entreprise)

LA PROCEDURE D'INAPTITUDE

Au préalable

Qui ? ***Médecin du Travail***

Quand ? *Visite médicale d'embauche, périodique, à la demande de l'employeur ou du travailleur, visite de reprise,* ***hors pré-reprise***

- **Examen Médical**
- **Etude de poste et des conditions de travail**
- **Fiche d'entreprise**
- **Echange formalisé entre le Médecin du Travail, l'employeur**
- ***Une seule visite peut suffire pour constater une inaptitude***
- ***A la demande du médecin du travail,*** *un second examen médical est possible* ***dans les 15 jours maximum***
- **Examen Médical**

Employeurs, veillez au respect de la procédure, au contenu de la fiche médicale et des conclusions écrites

AVIS MEDICAL D'INAPTITUDE

Avis envoyé en ***recommandé avec AR à l'employeur***

Remise en main propre *au travailleur contre décharge*

Obligatoirement *accompagné de* ***conclusion écrite motivée***

Si l'avis n'est pas clair, ***n'hésitez pas à vous rapprocher de votre Médecin du Travail***

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments

Contestation possible

En référé devant le conseil des Prud'hommes

Consiste en la ***désignation d'un médecin expert,*** *dont* ***la décision se substitue aux éléments de nature médicale*** *qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestée*

Dispense de reclassement si le Médecin du travail mentionne dans l'avis :

Tout maintien du travailleur dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé

OU

L'état de santé du travailleur fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

Rupture du contrat de travail

Recherche de postes de reclassement par l'employeur selon les recommandations du Médecin du Travail

Consultations des représentants du CSE

L'employeur doit informer et notifier au travailleur l'impossibilité de le reclasser

La proposition de reclassement faite au travailleur doit :

- **Etre appropriée à ses capacités**
- **Tenir compte de l'avis des délégués du personnel**
- **Être conforme aux conclusions du Médecin du Travail**
- **Être au maximum comparable à l'emploi précédent**

Le travailleur refuse

Le travailleur accepte

Rupture du contrat de travail pour inaptitude ou pour impossibilité / refus de reclassement

Si besoin, aménagement de poste, adaptation de poste, formation, ...

ATTENTION

Si le reclassement du travailleur ou son licenciement n'est pas intervenu dans un ***délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail,*** *son salaire doit être maintenu en intégralité sans qu'il soit possible de déduire les indemnités journalières qui lui sont versées par la sécurité sociale.*

ATTENTION

Vous devez respecter les ***procédures de licenciement.*** *Si votre salarié a le statut de « salarié protégé », vous devez obtenir* ***une autorisation préalable de l'inspection du travail.***

GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ASST	Assistant Santé Travail
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CHRS	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CIF	Congé Individuel de Formation
CIST47	Comité Interentreprises pour la Santé au Travail du 47
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPF	Compte Personnel de Formation
CRPE	Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
DREETS	Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EHPAD	Etablissement Hospitalier Personnes Agées Dépendantes
EPD	Equipe PluriDisciplinaire
ESAT	Etablissement et Soutien d'Aide par le Travail
ESPO	Etablissement et Service de Pré-Orientation
ESRP	Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FIPU	Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle
IDEST	Infirmier Diplômé d'Etat en Santé au Travail
IME	Institut Médico Educatif
IMPro	Institut Médico Professionnelle
MAS	Maison d'Accueil Spécialisé
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEE	Maintien En Emploi
OETH	Obligation Emploi Travailleur Handicapé
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PME	Petite ou Moyenne Entreprise
PMSMP	Prestation de Mise en Situation en Milieu Professionnel
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RTT	Réduction du Temps de Travail
SPSTI	Service de Prévention de la Santé au Travail Interentreprises
TPT	Temps Partiel Thérapeutique
TPE	Très Petite Entreprise

CIST 47

Prévention et Santé au Travail

Pour toute question relative à la

prévention de la désinsertion professionnelle

et au maintien en emploi,

vous pouvez contacter le secrétariat de votre médecin du travail.

www.cist47.fr

COM_042 — Date d'application : 06/11/2026