

Les **Cahiers** de l'Agefiph

Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé



Anticipez, agissez, préservez

.....
Octobre 2018



plus d'infos sur www.agefiph.fr

Sommaire

05.

Comprendre pour agir
Accompagner un collaborateur
après une maladie ou un accident

13.

S'inspirer
Les exemples du Carré et de AAA

17.

Pratique
Conseils, aides, ressources

Au service de l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. C'est une association gérée paritairement et créée en 1987 avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Complémentaire aux politiques et dispositifs d'emploi/formation ouverts à tous, l'action de l'Agefiph comporte deux dimensions principales :

- La mise à disposition d'une offre de services et d'aides financières à destination des personnes handicapées salariées, travailleurs indépendants ou demandeurs d'emploi et des entreprises quelle que soit leur taille.
- L'animation de politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des personnes handicapées et à développer des coopérations entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap.

Plus d'infos sur www.agefiph.fr

Comprendre pour agir

Accompagner
un collaborateur
après une maladie
ou une aggravation
du handicap

Comprendre pour agir

Accompagner un collaborateur après une maladie ou un accident

Que dit la loi ?

Le droit du travail prévoit qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail suite à une maladie ou un accident, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans le cas où le salarié est reconnu inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, le code du travail (L. 1226-10 et art. L. 1226-2) fixe les obligations de l'employeur en matière de reclassement :

- Proposer un autre emploi, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au sein de l'entreprise, soit le cas échéant, au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national.
- Prendre en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe (ou à défaut des délégués du personnel), les conclusions écrites du médecin du travail et les indications quant aux capacités du salarié d'exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et à son aptitude à bénéficier d'une formation lui permettant d'occuper un poste adapté.

Quand reclasser est impossible

Si le reclassement du salarié n'est pas possible, celui-ci peut alors

être licencié pour inaptitude.

Lorsqu'aucune solution (ni reclassement, ni licenciement) n'a été trouvée un mois après la visite médicale de reprise, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant au poste occupé avant la suspension du contrat de travail.

Plus de détail sur

www.travail-emploi.gouv.fr



À SAVOIR

Pendant la durée de l'arrêt maladie causé par un accident ou une maladie, **le contrat de travail du salarié est suspendu.**

Reprise du travail : des règles à connaître

Lorsque l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours, ou dans le cas d'une maladie professionnelle quelle que soit la durée de l'arrêt, une visite médicale de reprise du travail doit être organisée dans les huit jours suivant le retour du salarié dans l'entreprise.

Cette visite a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail est compatible avec l'état de santé du salarié,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement,
- d'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

Dans le cas d'un arrêt d'une durée supérieure à trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale. Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail,
- des préconisations de reclassement,
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle. Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ces recommandations.



À SAVOIR

Dès lors que le salarié a engagé **une démarche de reconnaissance de son handicap** lui et son employeur peuvent bénéficier d'aides financières et de conseils pour identifier et mettre en œuvre les solutions destinées à faciliter le maintien dans l'emploi.

À la suite de la visite de reprise, soit le salarié est apte à son poste et retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Soit il est reconnu inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur a alors un mois pour rechercher et proposer au salarié une solution de reclassement. À la demande de son médecin traitant le salarié peut bénéficier d'une reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique. Avec l'accord de l'Assurance Maladie et de l'employeur, sont définies les heures travaillées, le salaire versé et la prise en charge au titre des indemnités journalières.



À SAVOIR

Avec la loi Travail de 2016 applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, le médecin du travail doit avoir réalisé les quatre actions suivantes pour déclarer un salarié inapte à son poste de travail :

- **avoir réalisé au moins un examen médical** de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. L'échange porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur.
- **avoir réalisé une étude de poste** ou fait réaliser cette étude.
- **avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail** dans l'établissement.
- **avoir échangé avec l'employeur** afin que ce dernier puisse faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Source : Code du travail, art. R. 4624-42.

Comprendre pour agir

Accompagner un collaborateur après une maladie ou un accident

Maintenir un collaborateur dans l'emploi

Au cours de sa vie professionnelle, un de vos salariés peut se retrouver en difficultés pour occuper son poste du fait de son état de santé à la suite d'un problème de santé résultant d'un accident ou d'une maladie, d'une aggravation d'un handicap ou d'une évolution de l'environnement de travail. Votre entreprise doit alors s'engager dans une démarche de maintien dans l'emploi.

Une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap dans sa vie active. En dix ans, le nombre d'avis d'inaptitude est passé de 70 000 à plus de 150 000. La question du maintien dans l'emploi est aujourd'hui incontournable pour les entreprises. La tendance va se poursuivre. Le vieillissement des salariés, l'allongement de la durée du travail, mais aussi l'augmentation des maladies professionnelles multiplient rapidement les cas d'inaptitude. À cela s'ajoutent les pathologies lourdes (comme le cancer, le VIH ou la sclérose en plaques) qui, grâce à des traitements thérapeutiques adaptés, peuvent désormais être conciliées avec une activité professionnelle aménagée.

Un exemple pour la RSE

La question du maintien dans l'emploi constitue également un sujet de réflexion important pour toute stratégie de ressources humaines. Engager cette

démarche permet en effet de préserver au sein de l'entreprise des compétences déjà éprouvées. C'est aussi l'occasion de rendre visible la politique de responsabilité sociale menée par l'entreprise et de renforcer les relations avec les différents partenaires sociaux.

75 % des personnes handicapées le sont devenues à l'âge adulte, au cours de leur carrière suite à un accident du travail ou de la vie.

87 % des maladies professionnelles sont des troubles musculo-squelettiques

Source: CNAMTS, 2015

La clé ? Anticiper

→ Aménager un poste de travail et trouver une solution de reclassement durable sont des démarches qui peuvent prendre du temps. Un des enjeux pour votre entreprise est de repérer au plus tôt les situations professionnelles à risques. Étape clé de ce repérage : la visite médicale de préreprise (cf.p 7).

→ Sensibiliser les acteurs internes à votre entreprise (encadrement, services sociaux, représentants du personnel...) permettra aux collaborateurs de signaler au plus tôt les difficultés. Vous pourrez alors, avec le soutien du médecin du travail, cibler les situations potentiellement

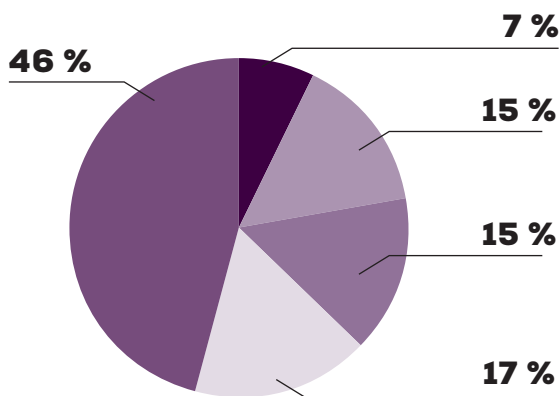
à risques afin de mettre en place les solutions qui permettront de prévenir une éventuelle désinsertion professionnelle.

+ 110,5 % Hausse du nombre de maladies professionnelles de 2001 à 2015

Source : CNAMTS, 2015

L'origine des déficiences

- **46 %** Vieillesse et maladie non professionnelle
- **17 %** Accident du travail ou maladie professionnelle
- **15 %** Autre accident (dont accident du taret)
- **15 %** Handicap de naissance ou de l'enfance
- **7 %** Non précisé



85 % des déficiences sont acquises après 15 ans. Le vieillissement et les maladies non professionnelles constituent la première cause de handicap.

Source : Agefiph

Comprendre pour agir

Accompagner un collaborateur après une maladie ou un accident

Des solutions diversifiées

Il existe quatre manières de permettre le maintien dans l'emploi.

→ **Le maintien au même poste de travail, avec ou sans aménagement.** Des solutions très simples (aménagement d'horaires, réorganisation du poste pour éviter des gestes ou de la manutention inutiles, etc.) s'avèrent souvent suffisantes, mais des adaptations plus importantes peuvent également être mises en œuvre (aménagement d'un véhicule ou d'un poste de travail, mise en place d'un tutorat, etc.).

→ **Le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire.** Un technicien peut ainsi être affecté à un service administratif ou commercial où il sera physiquement moins sollicité. Ce reclassement peut nécessiter la mise en place d'une formation du salarié.

→ **Le reclassement dans une autre entreprise.** Cette solution implique le licenciement du salarié, qui sera alors accompagné par un conseiller à l'emploi Pôle emploi ou Cap emploi dans sa recherche d'un nouvel emploi.

→ **L'aide à la création d'activité.** L'entreprise peut aider le salarié à concrétiser un projet personnel. Pour les entreprises contribuant à l'Agefiph, l'investissement alors consenti donne droit à une minoration de leur contribution.

Maintien dans l'entreprise, mode d'emploi

Un ensemble de bonnes pratiques permettent d'augmenter les chances de succès du maintien dans l'emploi d'un collaborateur de votre entreprise.

→ Solliciter les bons appuis

En accord avec le médecin du travail, l'entreprise ne doit pas hésiter à solliciter les conseils extérieurs et l'offre d'interventions de l'Agefiph, dont le service Cap emploi. Il peut être judicieux de confier la coordination des différents intervenants soit à une personne interne à l'entreprise, soit au médecin du travail selon sa disponibilité, soit au conseiller Cap emploi.

→ Compenser le handicap

Contrairement à une idée reçue, l'adaptation des situations de travail n'est nécessaire que dans 15 % des situations. Des horaires aménagés, un bureau dans une pièce de plain-pied, une modification dans la répartition des tâches suffisent souvent à compenser le handicap et permettent au collaborateur handicapé de conserver son emploi. En cas d'aménagement plus important, l'entreprise peut solliciter l'intervention d'un conseiller Cap emploi, qui analysera avec elle les solutions à privilégier et les aides à mobiliser.

→ Envisager des solutions durables

La législation impose que les solutions envisagées pour le maintien dans l'emploi d'un collaborateur prennent en considération les préconisations du médecin du travail. Afin de donner au projet toutes les chances de réussir, elles doivent également tenir compte de l'avis du salarié et de l'employeur. Les solutions qui sont proposées doivent tenir compte du potentiel et des compétences du salarié mais aussi de ses attentes et des besoins à venir de l'entreprise. Elles n'en seront dès lors que plus durables.

Chaque situation appelle des réponses sur-mesure. Il est donc important de procéder avec méthode et d'affiner le constat du médecin du travail en analysant soigneusement le contexte.

Comprendre pour agir

Accompagner un collaborateur après une maladie ou un accident

.....

Le maintien d'un collaborateur handicapé dans l'emploi doit prendre en compte :

- **la situation du salarié** (est-il encore en arrêt maladie ? Son handicap est-il probable ou avéré, provisoire ou durable ? Son inaptitude a-t-elle déjà été prononcée ?);
- **ses aspirations et sa motivation** (souhaite-t-il conserver son métier ? Est-il favorable à un reclassement ? A-t-il d'autres projets ?);
- **les propositions du médecin du travail** (une réorganisation ou des aménagements – horaires ou matériels – sont-ils possibles ?);
- **la situation de l'entreprise** (en fonction de sa taille, de sa situation économique et de ses spécificités, un maintien dans l'emploi est-il envisageable ? Peut-elle proposer un autre poste au salarié ?).



À SAVOIR

Mettre en place un **système de tutorat ou de parrainage** peut se révéler des plus fructueux. Il ne s'agit en aucun cas de surprotéger ou de déresponsabiliser le salarié handicapé, mais bien de lui donner les clés qui lui permettront de développer son autonomie et de trouver des solutions à des difficultés qui n'auraient pas été identifiées.

S'inspirer

Les exemples du Carré et de AAA

Extraits de la Base expérience
du site www.agefiph.fr
[www.agefiph.fr/Entreprise/Partage
-d-experience/](http://www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/)

S'inspirer

Les exemples du Carré et de AAA

.....

Un aménagement de poste bénéfique pour chacun

À Château-Gontier (Mayenne),

Le Carré, labellisé scène nationale,

propose au public des spectacles et expositions. Cette structure emploie 14 salariés à temps plein (ainsi qu'autant d'intermittents du spectacle).

Parmi eux, Éric qui intervient depuis 25 ans comme régisseur de plateau et soutien au montage des expositions. En 2003, à l'approche de la quarantaine, les effets de l'usure professionnelle se font sentir, il connaît des douleurs aux membres supérieurs. Il continue néanmoins son travail sans véritablement s'inquiéter. À la troisième alerte, l'avis du médecin de travail est sans ambiguïté : il faut agir. Les tâches du salarié sont alors analysées au regard des restrictions médicales et des préconisations sont formulées en termes d'organisation et d'aménagement technique, l'employeur fait par ailleurs d'importantes acquisitions matérielles : bacs ergonomiques à fond constants pour éviter de se baisser, perches motorisées pour régler les éclairages en hauteur...

La reconnaissance du handicap a clarifié les choses

Le dossier de financement, assez important, associe l'Agefiph, la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (Carsat), Le Carré et la Communauté de Communes du Pays de Château-Gontier. « *Pour la direction, il s'agissait non seulement de permettre à Éric de continuer à travailler en préservant sa santé, mais aussi d'améliorer les conditions de travail de ses collègues* », précise Sylvain Trovallet, directeur technique du Carré. Le matériel acheté dans le cadre de la démarche de maintien dans l'emploi bénéficie en effet à tous, permanents comme intermittents. Éric travaille aujourd'hui plus sereinement. Il est moins sollicité physiquement et la reconnaissance de son handicap a permis de clarifier les choses.

Plus d'informations sur cette expérience avec la fiche complète :

www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/Le-Carre-amenage-le-poste-de-son-regisseur-de-plateau-au-benefice-de-tous

Concilier maladie et vie professionnelle

En 2006, Alexandre Soulier, 41 ans, est embauché chez **AAA** (Assistance Aéronautique et Aérospatiale), un acteur majeur de la sous-traitance aéronautique (Airbus, Dassault Aviation, Stelia...). D'abord contrôleur sur une chaîne de montage de moteurs, il évolue sur un poste de responsable d'équipe. Après un accident vasculaire cérébral (AVC) et avoir repris le travail à sa demande, des examens médicaux révèlent qu'il souffre d'une maladie dégénérative. Il en informe son supérieur hiérarchique ainsi que la direction des ressources humaines et choisit de faire une demande de reconnaissance administrative de son handicap qui facilitera les démarches ultérieures. Alexandre Soulier est accompagné par le service RH de l'entreprise. Au fur et à mesure que la maladie progresse, l'entreprise organise son travail et aménage son poste en conséquence.

Accompagner l'évolution professionnelle

En 2014, Alexandre devient adjoint du responsable projet (son supérieur hiérarchique). Afin de limiter ses déplacements quotidiens, il télétravaille de chez lui deux jours par semaine.

Ce temps est consacré à suivre une formation à distance, financée par la mission handicap de l'entreprise, pour apprendre la programmation informatique (325 h sur un an) nécessaire à ses nouvelles fonctions. Cinq années ont passé depuis la découverte de la maladie. En dépit de ses effets progressifs sur le quotidien d'Alexandre, il est toujours pleinement engagé dans son travail. « *Nous avons fait évoluer son poste de manière à le libérer de l'urgence des tâches à traiter au quotidien, précise Charles Andizian, responsable du développement RH d'AAA. Il gère désormais le moyen et le long terme et participe à différentes missions annexes, qui sont néanmoins indispensables pour la réussite des projets* ». Grâce aux différentes mesures mises en place, Alexandre continue à travailler aussi normalement que possible et échappe à l'isolement.

Plus d'informations sur cette expérience avec la fiche complète :

www.agesfiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/Le-groupe-AAA-permet-a-Alexandre-de-concilier-maladie-et-vie-professionnelle2

Pratique

Conseils, aides, ressources

L'Agefiph partenaire de votre politique de ressources humaines

Le maintien d'un collaborateur handicapé dans l'emploi s'inscrit dans votre politique de ressources humaines. Pour vous aider à mettre en place un plan d'action, l'Agefiph vous propose un accompagnement adapté à votre entreprise.

Conseil et accompagnement employé handicapé

Un collaborateur de l'Agefiph vous informe, vous conseille et vous accompagne afin de vous aider à :

- intégrer le handicap dans vos pratiques de gestion des ressources humaines,
- développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Appui et accompagnement Cap emploi

Présent dans chaque département, le Cap emploi facilite le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés ainsi que leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle. Un conseiller Cap emploi vous accompagne pour faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap.

Le conseil par des spécialistes

En fonction de vos besoins, le conseiller qui vous accompagne peut faire appel à des spécialistes. Sélectionnés par l'Agefiph et le FIPHFP, ils sont mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser ou réaliser une étude ergonomique.

Des aides financières

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.

Voici quelques exemples d'aides financières proposées par l'Agefiph

et mobilisables pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé. Elles pourront être prescrites par le conseiller qui vous accompagne :

→ **l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle** des personnes handicapées a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle du salarié handicapé.

→ **l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées** a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

→ **l'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés** a pour objectif d'aider financièrement l'entreprise à rechercher une solution de maintien pour une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail.

Pour tout connaître des services et aides financières proposées par l'Agefiph, rendez-vous sur www.agefiph.fr/Entreprise

Conseils d'expert

Vincent Delaunay,

Directeur du Cap Emploi de la Lozère

Quelle est la mission du Cap emploi ?

V. D. : Sur chaque département, Cap emploi est l'opérateur désigné par l'Agefiph pour accompagner les entreprises et les salariés sur la problématique de maintien dans l'emploi. Nous intervenons principalement à la demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié. En cas de non maintien de la personne dans l'entreprise, celle-ci se verra proposer une poursuite de son accompagnement par Cap emploi.

Comment agit Cap Emploi ?

V. D. : Un conseiller se rend dans l'entreprise pour analyser la situation, identifier des pistes de solution et éclairer les parties prenantes afin que le projet proposé soit compris et adopté par tous. Cap emploi mobilise toutes les ressources techniques, humaines ou financières nécessaires à la recherche et à la concrétisation de solutions réalistes et adaptées à l'environnement étudié. Nous pouvons faire appel à des prestataires sélectionnés par l'Agefiph,

des spécialistes des différents handicaps et des ergonomes.

L'accompagnement se déploie jusqu'à la mise en œuvre effective de la solution retenue puis durant 6 mois avec visite en entreprise.

Quelles sont les conditions nécessaires à la réussite d'un projet de maintien ?

V. D. : L'implication de l'entreprise, du salarié et du médecin du travail est incontournable pour la recherche et la mise en œuvre d'une solution réaliste. Plus la situation est prise en compte précocement, plus les chances de réussite sont grandes. D'où l'importance de la visite de préreprise, qui permet d'anticiper les conséquences de l'état de santé d'une personne sur son emploi, avant même son retour dans l'entreprise. Je conseille aux entreprises de n'avoir aucun a priori et de ne faire l'impasse sur aucune piste visant à préserver l'emploi. Le champ des possibles est vaste, les moyens techniques et financiers existent pour trouver des solutions qui permettent de satisfaire à la fois le salarié et l'employeur.

L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

Retrouvez le détail des accompagnements et des aides financières Agefiph destinés aux entreprises sur www.agefiph.fr/Entreprises

Disponible également sur le site :

→ de l'information détaillée

et actualisée sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services,

→ des ressources documentaires :

guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap.

→ un espace emploi

qui permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cv-thèque ; <https://espace-emploi.agefiph.fr>

→ des outils pour remplir la

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés :

foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs ;

www.agefiph.fr/Entreprises

→ la Base expérience

qui rassemble plus de 600 fiches décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap.

www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/



À SAVOIR

L'Agefiph invite les entreprises à participer au Réseau des référents handicap (RRH) pour échanger des bonnes pratiques.



Pour plus d'informations sur le Réseau des référents handicap, contactez l'Agefiph dans votre région ou adressez un mail à entreprises@agefiph.asso.fr

Foire aux questions

Qui fait quoi ?

Après échange avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail formule par écrit des propositions d'aménagement du poste de travail ou de l'organisation du travail avec l'âge ou à l'état de santé physique et mental de la personne.

Le médecin conseil de l'Assurance maladie évalue la capacité du salarié à reprendre une activité professionnelle. Avec l'accord du salarié, il peut se mettre en relation avec le médecin traitant et le médecin du travail de l'entreprise pour envisager des mesures favorisant la reprise de l'emploi.

Le service social de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) conseillent le salarié durant l'arrêt de travail et propose un accompagnement individuel et/ou collectif pour prévenir la désinsertion professionnelle

Les délégations régionales de l'Agefiph et Cap emploi vous accompagnent pour identifier les possibilités de maintien dans l'emploi et mettre en œuvre les solutions destinées à compenser le handicap du salarié à son poste.

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur les propositions de reclassement faites par l'employeur suite à un avis d'inaptitude ainsi que sur les mesures envisagées pour faciliter le retour à l'emploi et notamment sur l'aménagement des postes de travail.

La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est notamment sollicitée par le salarié pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé.

Puis-je déduire mes dépenses pour le maintien dans l'emploi d'un de mes salariés de ma contribution Agefiph ?

Les dépenses engagées afin de favoriser le maintien dans l'emploi de personnes handicapées peuvent être déduites de votre contribution à l'Agefiph. Le montant

des dépenses déductibles à retenir est le montant TTC. Il ne doit pas excéder 10 % du montant de la contribution.

Les conseils de l'Agefiph



Rester en alerte

Un collaborateur est en arrêt maladie de longue durée ou est fréquemment arrêté ? Prenez le temps de vous interroger sur le contexte de ces arrêts et de comprendre s'il convient d'adapter son emploi en fonction de son état de santé.



Savoir faire en équipe

Le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé est un projet à part entière. La démarche implique la coordination de quatre acteurs clés : le responsable de l'entreprise, les instances représentatives du personnel, le salarié et le médecin du travail. À tout moment, ils peuvent solliciter l'Agefiph, qui les conseillera et les guidera vers des partenaires spécialisés dans le maintien dans l'emploi de salariés handicapés.

Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ?

Pour contacter les délégations régionales de l'Agefiph



DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

