



## Sécurisation des parcours

### Les actions mobilisables pendant l'arrêt de travail

Le maintien dans l'emploi est un véritable enjeu inscrit dans les plans de santé publique. L'objectif: permettre à des personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé de poursuivre une activité.

De quelle manière ? En anticipant la reprise de poste ou en préparant pendant l'arrêt de travail un changement d'activité. Préserver l'emploi repose donc sur la détection précoce de situations « à risque » dont le signalement va permettre de déclencher la recherche de solutions adaptées en lien avec différents acteurs.

Points abordés dans cette fiche :

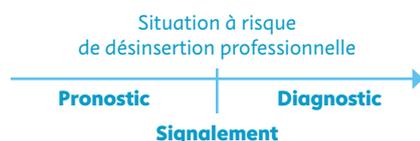
1. Le signalement des situations
2. Les principaux acteurs du maintien
3. Les outils mobilisables pendant l'arrêt de travail

## 1. Le signalement des situations

**La prévention de la désinsertion professionnelle, terme proche de celui de maintien dans l'emploi, articule tous les dispositifs mobilisables en faveur des salariés (politiques du travail, de la formation, de la santé et de la protection sociale).**

### L'enjeu de la prévention:

identifier les situations à risques...



### Rôle de l'entreprise:

- Accompagner le passage du pronostic au diagnostic.
- Relayer vers les acteurs qui analyseront la situation et les possibilités d'action.

→ Recueillir le consentement libre et éclairé de la personne avant de signaler sa situation.

**L'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel** est une prescription médicale certifiant que le salarié ne peut exécuter son contrat de travail pendant un délai déterminé. Cette prescription suspend l'exécution du contrat de travail. L'obligation de loyauté et de discrétion subsistent. L'employeur peut, par exemple, demander la restitution temporaire du véhicule, de l'ordinateur professionnel, du téléphone... lorsque ceux-ci sont nécessaires à un bon fonctionnement de l'entreprise. Mais le salarié ne doit pas accomplir une prestation de travail pour restituer ces éléments.

### À SAVOIR

**1 travailleur sur 2** pense qu'il ne pourra pas faire le même travail qu'aujourd'hui à 60 ans.

Ceci étant, rien n'interdit à l'employeur de transmettre des informations à son salarié sur les prestations pouvant être mobilisées pendant l'arrêt de travail.

## La visite de pré-reprise

### Demande

- Si le médecin traitant et le médecin conseil peuvent être à l'initiative de la demande, c'est bien la personne elle-même qui est demandeuse.
- Le caractère obligatoire de la visite de pré-reprise réside dans l'impossibilité pour le Service de santé au travail de refuser cette consultation à partir de 3 mois d'arrêt.
- Plusieurs consultations de pré-reprise peuvent être demandées.

### Organisation de l'examen de pré-reprise

- Le service de santé au travail convoque le salarié pour sa visite de pré-reprise.
- Tous les examens complémentaires peuvent être sollicités à l'occasion d'une visite de pré-reprise.
- Une étude de poste peut être effectuée dans ce cadre.

### Recommandations

- Le médecin du travail ne délivre pas de fiche d'aptitude à l'issue de l'examen de pré-reprise mais il informe l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations, sauf opposition du salarié.
- Pour ses recommandations, le médecin du travail peut s'appuyer sur le service social du Service de santé au travail ou de l'entreprise.
- Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur dans le respect du secret médical et le médecin-conseil de l'Assurance maladie de ces recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser son maintien dans l'emploi.
- L'avis du médecin du travail est sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle (Article R624-23 du code du travail).
- Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, il est possible pour le médecin du travail de délivrer en un seul examen un avis d'inaptitude médicale, lorsqu'un

examen de pré-reprise a eu lieu préalablement, dans un délai de trente jours ou plus.

L'examen de pré-reprise favorise le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail en préparant leur reprise, d'où l'intérêt de sensibiliser ses collaborateurs à son existence et son importance.

## À SAVOIR

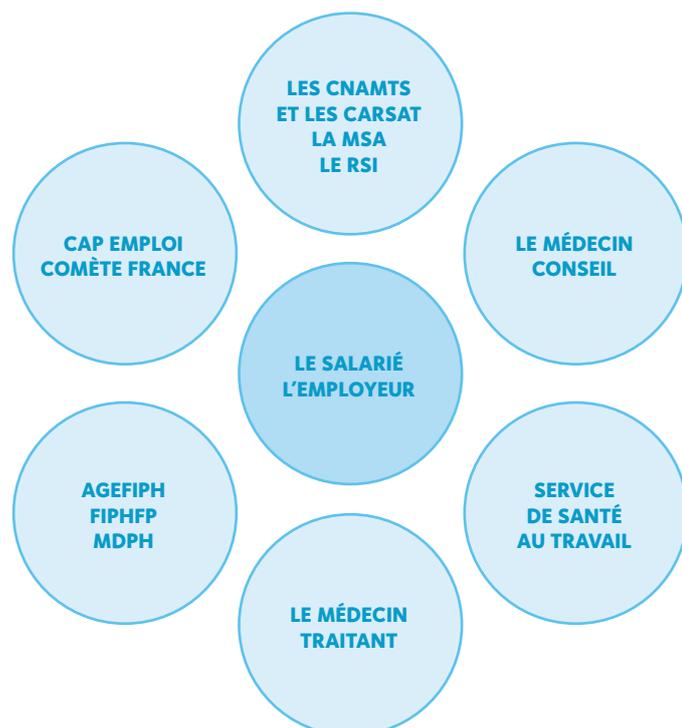
La visite de pré-reprise n'est pas limitée aux arrêts de travail de plus de 3 mois.

L'organisation d'une visite de pré-reprise ne présume pas d'une reprise immédiate.

## 2. Les principaux acteurs du maintien

### Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

fonctionnent en territoire, animées par l'assurance maladie (service social, médical, administratif, le service des risques professionnels) avec la participation de partenaires PDP : Services de santé au travail, Cap emploi, Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)... Ces cellules examinent les situations complexes de maintien dans l'emploi.



### La sécurité sociale

Elle accompagne au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle. Pour le régime général: la CNAMTS et les CARSAT – pour le régime agricole: la MSA – pour le régime social des indépendants : le RSI.

### Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) assurent l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées.

### COMÈTE FRANCE

Les équipes COMÈTE France sont chargées d'assurer une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en Services de Soins, Suite et Réadaptation (SSR).

### Médecin traitant

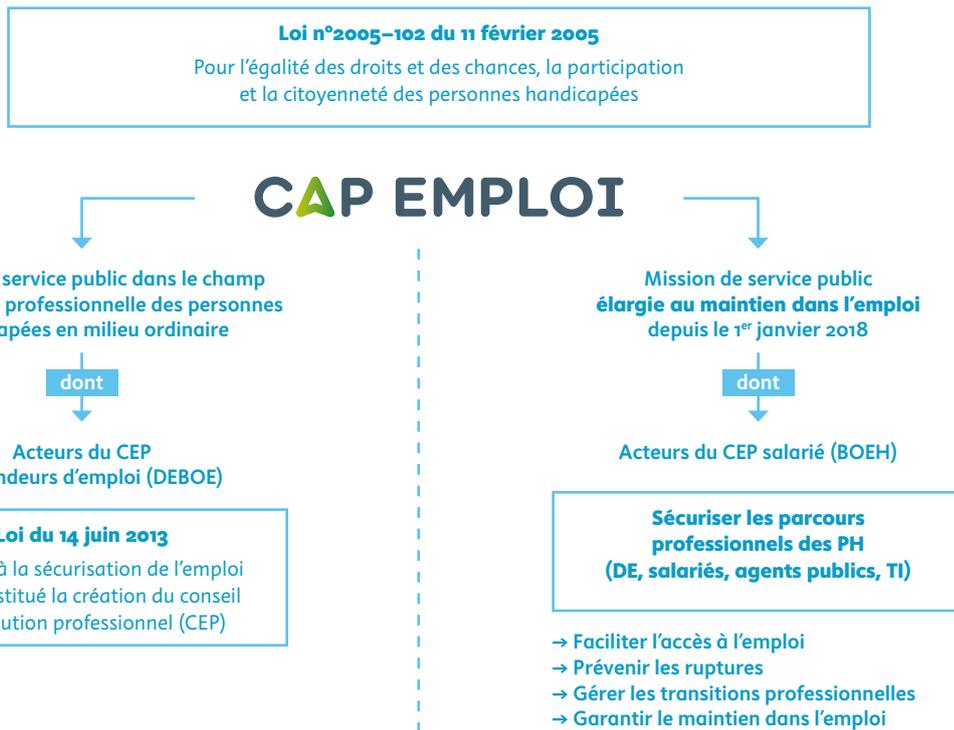
Sa mission consiste à assurer le suivi dans toutes les étapes du parcours de santé et à accompagner le patient dans la définition du parcours de soin et de prévention.

### Médecin du travail

Sa mission consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

### Médecin conseil

Il joue un rôle important dans le maintien dans l'emploi des salariés: en signalant les situations à risque auprès du Service social CARSAT, il anticipe le risque éventuel de désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail. Il peut initier une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. Il statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel thérapeutique.



### 3. Les actions mobilisables pendant l'arrêt de travail

Les assurés qui le souhaitent et dont l'état de santé l'autorise peuvent accéder pendant la durée de leur arrêt de travail, médicalement justifié, à des actions de remobilisation précoce ou de formation en vue de préparer leur retour à l'emploi (article L.323-3-1 Code de la sécurité sociale). Pour cela, la durée de l'arrêt de travail doit être suffisante pour entreprendre et terminer l'action prévue ET le dispositif doit être bénéfique à l'assuré au regard de son état de santé et handicap éventuel.

#### Les différents outils

|  |   |
|--|---|
| Mise en situation professionnelle                          | → Essai encadré<br>→ Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)   |
| Action de bilan, élaboration de projet                     | → Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle<br>→ Pré-orientation<br>→ Bilan de compétence                               |
| Reprise progressive du travail, réentraînement à l'effort  | → Temps partiel thérapeutique (TPT)<br>→ Stage et Contrat de Rééducation Professionnel (CRP)                                      |
| Compensation de la perte de gain ou de capacité de travail | → Invalidité<br>→ RLH   |
| Compensation du handicap, action sur le lieu de travail    | → Prestations d'appui spécifiques (PAS)<br>→ Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST) |
| Formation  | → Compte personnel formation (CPF)<br>→ CPF de transition   |

#### L'essai encadré : évaluer la faisabilité de la reprise du travail pendant l'arrêt de travail.

L'essai encadré fait partie des « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (Art. L323-3-1 et Art. L433-1 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale) permettant aux assurés de suivre une action de remobilisation précoce pendant leur arrêt de travail, sans perdre le bénéfice de leurs indemnités journalières. L'essai encadré s'inscrit

dans un objectif de retour à l'emploi. Il permet à un salarié de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses capacités restantes.

#### Cette démarche vise à :

- Tester un nouveau poste de travail proposé par le médecin du travail
- Tester un aménagement de poste proposé par le médecin du travail
- Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste de travail
- Rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel

**Demande :** Se fait en principe à la demande de l'assuré. Néanmoins, la cellule PDP, le Cap emploi, Comète France et les services de santé au travail sont habilités à proposer le dispositif aux assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Plus d'info : [ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/essai-encadre](http://ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/essai-encadre)

**Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : consolider son projet professionnel en entreprise et créer des liens avec des employeurs.**

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, et quels que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement, de mobiliser au cours d'un parcours d'insertion des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 précise les règles applicables à ces périodes. Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi, soit :

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

**Demande :** Le bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel qui a trouvé une structure pour l'accueillir doit se faire prescrire une PMSMP par l'organisme chargé de son accompagnement

Plus d'info : [service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14102](http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14102)

**Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) : aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi.**

La PSOP est une prestation Agefiph, pour les entreprises privées et du FIPHFP pour les employeurs publics éligibles.

**L'accompagnement est destiné à permettre à la personne de :**

- Comprendre et d'accepter la situation de handicap ;
- Envisager de nouvelles pistes professionnelles ;
- Évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel ;
- Valider les projets envisagés.

**Demande :** La prestation est mobilisée exclusivement sur prescription du conseiller à l'emploi Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale.

Plus d'info : [agefiph.fr/aides-handicap/prestation-specifique-dorientation-professionnelle](http://agefiph.fr/aides-handicap/prestation-specifique-dorientation-professionnelle)

**Pré-orientation : permettre à chaque personne de construire un projet socioprofessionnel réaliste prenant en compte ses aptitudes, ses potentiels, ses centres d'intérêt et l'environnement socio-économique.**

Le centre de pré-orientation contribue à l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Le centre accueille des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pendant cette période, la personne en situation de handicap a le statut de stagiaire.

**Demande :** La demande d'admission dans un centre de pré-orientation doit être faite par courrier, de préférence en recommandé avec accusé réception. Cette demande doit être envoyée à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de son lieu de résidence.

Plus d'info : [service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211](http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211)

## À SAVOIR

**Moins de 50 %** des personnes en arrêt de travail depuis plus de 6 mois reprennent une activité professionnelle (source ANAES).

**Bilan de compétences : permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.**

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire, organisme extérieur à l'entreprise et agréé. Il doit être réalisé selon des étapes bien précises, sur la base d'un suivi personnalisé effectué par un conseiller en bilan. Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire du salarié pour définir un projet professionnel et le cas échéant un plan de formation. Le bénéficiaire du bilan est l'unique destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié. On peut également utiliser les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

**Demande :** Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement: le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Plus d'info : [service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087](http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087)

**Le temps partiel thérapeutique (TPT) : permettre à une personne en arrêt de travail de reprendre progressivement son activité.**

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

- Favoriser le retour à un emploi à temps complet d'un salarié dont la santé est temporairement altérée;
- Prévenir le passage à la chronicité de l'arrêt de travail;
- 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 salarié.

**Demande :** Le médecin traitant prescrit le TPT, sur la prescription d'arrêt de travail total, pour son patient présentant un état de santé compatible avec une reprise progressive de son activité. Lors d'une visite de pré-reprise, le médecin du travail peut proposer sa mise en œuvre et statuer sur l'aménagement d'horaires de travail et/ou les restrictions qui accompagneront la reprise en TPT ou RL.

Plus d'info : [travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/temps-partiel-therapeutique](http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/temps-partiel-therapeutique)

**Contrat de rééducation professionnel en entreprise (CRPE) : permettre à un salarié de reprendre progressivement son activité professionnelle, en se réaccoutumant à son ancien métier ou en se formant à un nouveau métier à l'issue de l'arrêt de travail.**

Le contrat de rééducation professionnelle est destiné aux personnes assurées sociales qui, du fait d'un handicap, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi. L'objectif de ce contrat est de leur permettre de se réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier. Ce contrat est conclu entre l'employeur, le salarié et la Sécurité sociale :

- Pour une durée fixée par les parties (employeur, salarié, CPAM);
- Généralement comprise entre 3 mois et 1 an, renouvelable, mais ne pouvant excéder 18 mois;
- Soit conclu avec l'entreprise d'origine avec une suspension du contrat initial et maintien des droits de ce contrat;
- Soit avec une autre entreprise, après rupture du contrat initial au motif du licenciement pour inaptitude. Dans ce cas, prévoir une durée minimale du CRPE pour permettre l'ouverture d'un droit aux allocations chômage.

Il est assorti d'une rémunération et d'une formation pratique tutorée, éventuellement complétée par une formation professionnelle théorique.

**Demande :** Il revient au travailleur handicapé de déposer une demande de contrat de rééducation professionnelle auprès de sa Caisse primaire d'assurance maladie (ou de sa caisse de Mutualité sociale agricole (MSA) s'il relève du régime agricole). L'initiative de proposer un tel contrat, au salarié et à l'employeur, peut aussi venir du médecin du travail.

Plus d'info : [travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/handicap-le-contrat-de-reeducation-professionnelle](http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/handicap-le-contrat-de-reeducation-professionnelle)

○ **Stage de rééducation professionnelle : permettre le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences par le biais d'une formation qualifiante.**

Organisé dans un centre de rééducation professionnelle (CRP), ce stage permet à la personne en situation de handicap de suivre une formation qualifiante de longue durée (10 à 30 mois) tout en ayant, selon sa situation, la possibilité d'être rémunérée. Une décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est nécessaire pour accéder à ce stage.

○ **Demande :** La personne en situation de handicap doit faire sa demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) en renseignant un dossier technique: formulaire de demande et certificat médical.

Plus d'info : [travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-personnes-en-situation-de-handicap/article/le-stage-de-reeducation-professionnelle](http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-personnes-en-situation-de-handicap/article/le-stage-de-reeducation-professionnelle)

○ **La pension d'invalidité : permettre à un assuré de compenser sa réduction de capacité au travail.**

Vous pouvez être reconnu invalide si votre capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3 à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Vous pouvez obtenir le versement d'une pension d'invalidité afin de compenser la perte de salaire. La pension d'invalidité est attribuée à titre provisoire. Celle-ci peut être modifiée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de votre situation.

○ **Demande :** Si l'assuré remplit les conditions d'attribution, la demande de pension d'invalidité peut être faite soit directement par la CPAM, soit par l'assuré lui-même.

Plus d'info : [ameli.fr/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite](http://ameli.fr/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite)

○ **La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) : compenser financièrement l'efficiences réduite d'une personne handicapée à son poste de travail.**

**La RLH est une décision de nature administrative qui ouvre des droits permettant l'attribution :**

→ Soit d'une modulation de la contribution due à l'Agefiph (pour les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées qui le souhaitent) équivalent à 1 unité bénéficiaire (UB).  
→ Soit de l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH) dont le montant annuel correspond à :  
– 550 fois le Smic horaire pour une décision à taux normal.  
– 1095 fois le Smic horaire pour une décision à taux majoré.

○ **Demande :** L'employeur ou le travailleur non salarié doit constituer une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap au moyen d'un formulaire spécifique.

La demande doit être déposée en ligne au moyen du portail de services en ligne RLH en cliquant sur ce lien : [services.agefiph.fr](http://services.agefiph.fr)

○ Plus d'info : [agefiph.fr/aides-handicap/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh](http://agefiph.fr/aides-handicap/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh)

### **Prestations d'appui spécifiques (PAS) : handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs.**

Les PAS sont des prestations Agefiph visant à apporter un appui expert permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser quelle que soit l'étape du parcours professionnel.

**Demande :** Les prestations sont mobilisables ponctuellement, exclusivement sur prescription des référents de parcours : Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale.

Plus d'info : [agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques](http://agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques)

### **Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST) : analyser la situation de travail et identifier les solutions.**

L'EPAAST est une prestation Agefiph qui vise à apporter un appui expert permettant de mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce. Elles prennent en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques du ou des personnes concernées.

**Demande :** La prestation est mobilisée exclusivement sur prescription des opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi ou d'un Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP (pour la fonction publique territoriale). Elle peut également être effectuée par la Délégation Régionale de l'Agefiph à la demande d'un employeur public ou privé.

Plus d'info : [agefiph.fr/aides-handicap/etude-prealable-lamenagement-des-situations-de-travail](http://agefiph.fr/aides-handicap/etude-prealable-lamenagement-des-situations-de-travail)

### **Compte personnel de formation (CPF) : permettre à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation.**

Le Compte personnel de formation (CPF) 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.

**Demande :** Mobilisable pendant l'arrêt de travail par la personne titulaire, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Plus d'info : [travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation](http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation)

## CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle (PTP) est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation permettant aux salariés 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 un congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

**Demande :** Il est ouvert sous conditions aux salariés et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail. La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Plus d'info : [service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018](https://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018)