

pour vous aider

Informations essentielles pour faciliter votre quotidien

Démarches administratives et juridiques

Fiche n°5 Travail et SEP

En parler à mon employeur ?

Juridiquement, **rien ne vous oblige à révéler votre maladie à votre employeur**, que ce soit lors de votre entretien d'embauche ou ultérieurement.

Vous êtes libre de parler ou de taire votre maladie à votre employeur. Ce choix vous appartient personnellement.

Vous n'êtes pas non plus tenu(e) de répondre à des questions sur votre état de santé après un arrêt de travail.

Votre décision dépendra des relations que vous entretenez avec votre employeur, de sa personnalité et de la confiance que vous pouvez lui accorder.

En parler au médecin du travail ?

Vous n'êtes pas non plus tenu(e) de faire état de votre maladie auprès du médecin du travail chargé d'émettre un avis d'aptitude ou d'inaptitude. C'est là encore une question de choix personnel.

Toutefois, en pratique, il peut être utile de lui en parler, afin qu'il puisse notamment vous proposer un aménagement de poste et/ou de temps de travail le mieux adapté à votre état.

➔ **Tenu au secret médical, il ne peut pas révéler votre maladie à quiconque et notamment à votre employeur, à votre supérieur hiérarchique ou à vos collègues.**

Les aménagements que peut me proposer le médecin du travail

Afin de favoriser le maintien de votre emploi, le médecin du travail peut faire des propositions adaptées à votre état de santé, en concertation avec vous-même et votre l'employeur.

Ces propositions peuvent porter sur des **mesures d'aménagement de votre poste de travail et/ou des mesures d'aménagement de votre temps de travail**, justifiées en raison de votre état de santé.

➔ Aménagement du poste de travail

L'aménagement de votre poste de travail peut prendre **plusieurs formes**.

Il peut s'agir d'un aménagement :

- **D'ordre technique** : par exemple, nouveau matériel ou équipement propre à l'entreprise (tel un matériel de manutention) ou spécifique tenant compte de votre handicap (tel un poste assis-debout, un siège ergonomique...),
- **D'ordre organisationnel** : par exemple, aménagement sur l'organisation du travail, sur la répartition et la rotation sur les postes, amélioration de la conception des postes tant sur le plan ergonomique que sur le plan des habitudes de travail.
À ce titre, on peut citer notamment : la limitation des efforts de manutention, la suppression du travail en hauteur, l'éclairage ou l'atténuation du bruit sur le poste de travail, l'accessibilité des locaux ...

Le type d'aménagement proposé, qu'il soit d'ordre technique, organisationnel ou les deux, tient compte de votre poste de travail, de vos fonctions et de votre handicap mais aussi des caractéristiques (activités, effectif, espaces...) et des contraintes (économiques, de sécurité, de production...) de votre employeur.

➔ Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail peut consister en un **aménagement de vos horaires ou en un temps partiel**.

- **L'aménagement de vos horaires** : Il ne modifie pas le nombre de vos heures de travail mais permet de les adapter (par exemple : travail en journée à la place d'un travail de nuit).
- **Le temps partiel** : Il peut prendre deux formes :
 - **Soit un temps partiel thérapeutique** : il doit être prescrit par votre médecin (et, ce même si vous n'avez pas déjà bénéficié d'un arrêt de travail) et être accepté par le médecin-conseil de votre caisse d'assurance maladie. En outre, vous devez consulter le médecin du travail qui rendra son avis. Votre employeur devra donner son accord de principe. Sa durée maximum est de 12 mois. **Durant le temps partiel thérapeutique, vous percevez des indemnités journalières.**
 - **Soit un temps partiel avec modification du contrat de travail en négociation avec l'employeur**. Il peut intervenir notamment en cas de refus d'un temps partiel thérapeutique par le médecin conseil de votre caisse d'assurance maladie. Dans ce cas, vous ne percevez aucune indemnité journalière. Toutefois, vous pouvez demander une pension d'invalidité auprès de votre caisse d'assurance maladie.

Le médecin du travail peut également préconiser le **télétravail (travail à domicile)**, si cela est possible en fonction de vos missions, des matériels qui peuvent être mis à votre disposition et de l'activité de votre employeur.

- ➔ Cette option permet ainsi un aménagement organisationnel de votre poste de travail et/ou un aménagement de temps de travail.

➔ En cas d'impossibilité d'aménagement

S'il est impossible d'aménager ni votre poste de travail, ni votre temps de travail en raison de votre handicap ou en cas d'impossibilité liée au fonctionnement de l'entreprise qui vous emploie (impossibilité avérée d'assurer une reprise aménagée, contrainte organisationnelle...), le médecin du travail émet un **avis d'inaptitude**.

- Si dans son avis d'inaptitude, le médecin du travail indique que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé et que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement, votre employeur n'a d'autre choix que de procéder à votre licenciement.

Hors ce cas, **un reclassement** doit vous être proposé par votre employeur qui doit tenir compte de l'avis et des indications formulés par le médecin du travail sur vos capacités.

- La proposition de reclassement doit avoir lieu au sein de l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national.
- Quant à l'emploi proposé, il doit être autant comparable que possible à l'emploi précédemment occupé et faire l'objet d'aménagements si nécessaire (adaptation ou transformation de poste existant ou aménagement du temps de travail).
- Si vous refusez le reclassement proposé, votre employeur peut procéder à votre licenciement.
- S'il est impossible de vous reclasser, votre employeur doit alors vous informer du motif de non-reclassement et devra procéder à votre licenciement.

Une autre alternative réside dans la **formation** avec notamment le **compte personnel de formation (CPF) de transition** qui permet aux salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

- **Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise qui vous emploie n'est exigée pour les travailleurs handicapés.**
- Un congé de formation doit être demandé par écrit à votre employeur (au plus tard 120 jours avant le début de la formation si elle dure plus de 6 mois ou au plus tard 60 jours avec le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou se déroule à temps partiel).
- Votre employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, si votre absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ou en cas d'effectifs simultanément absents.
- Pendant votre congé de transition professionnel, vous pouvez bénéficier d'une rémunération dont les conditions dépendent notamment de la nature de votre contrat de travail (CDD ou CDI), de la durée de la formation, de l'effectif des salariés dans l'entreprise. Dans tous les cas, elle est conditionnée à votre assiduité à la formation.

➔ **Cumul pension d'invalidité / revenus professionnels**

Il est possible de cumuler votre pension d'invalidité avec vos revenus professionnels, que vous soyez ou non salarié, sous réserve que le montant cumulé de votre pension et de vos revenus ne dépasse pas, pendant 6 mois consécutifs, le montant du salaire trimestriel moyen qui vous était versé durant l'année précédant votre arrêt de travail suivi d'invalidité.

Dans le cas contraire, le versement de votre pension d'invalidité est suspendu par la CPAM. Sa décision de suspension du versement de votre pension doit vous être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

➔ Pourquoi ?

La RQTH est un véritable atout, en ce qu'il vous permet d'obtenir de nombreux avantages afin de favoriser votre insertion professionnelle.

En effet, la RQTH vous permet de :

- **Bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle, à savoir notamment :**
 - **Stage de rééducation professionnelle :** il a pour but le retour à l'emploi en permettant l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des périodes d'adaptation en centre de rééducation professionnelle et grâce à l'acquisition de nouvelles compétences, via une formation qualifiante qui dure entre 10 et 30 mois et qui débouche le plus souvent sur un diplôme homologué par l'État.
 - **Contrat de rééducation professionnelle :** il a pour but de vous réaccoutumer à l'exercice de votre ancien métier par le biais d'une formation pratique et, éventuellement, théorique. Le contrat est conclu à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique entre votre organisme d'assurance maladie, votre employeur et vous-même, pour une durée de 3 mois à 1 an.
 - **Contrat d'apprentissage :** il a pour but de vous permettre d'entrer en apprentissage et de conclure un contrat en vue d'obtenir une qualification professionnelle. L'apprentissage consiste à bénéficier en alternance d'un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et d'un enseignement du métier chez l'employeur avec lequel vous signez un contrat de travail. En tant que travailleur handicapé, vous pouvez bénéficier d'aménagements particuliers.
- **Bénéficier de « l'obligation d'emploi »,** qui exige de tout employeur d'au moins 20 salariés emploie des personnes en situation de handicap.

- **Accéder à la fonction publique**, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique.
- **Bénéficier d'aménagements de vos horaires et de votre poste de travail.**
- **Bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi** au sein, par exemple, des services du Réseau Cap Emploi.

➔ Comment ?

Si vous percevez l'allocation adulte handicapé (AAH), il n'est pas nécessaire d'en faire la demande car la procédure de RQTH est automatiquement engagée à l'occasion de l'instruction de votre demande d'AAH.

Si vous ne percevez pas l'AAH, vous devez dans ce cas remplir un formulaire et l'envoyer à votre Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, en joignant les pièces exigées.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), après, le cas échéant vous avoir demandé d'effectuer une visite médicale.

La RQTH peut s'accompagner d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle.

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (OETH) ?

Toutes les entreprises du secteur privé occupant au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées (à temps plein ou partiel) dans la proportion de 6 % de leur effectif total.

Pour les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs, cette obligation ne concerne que les salariés permanents.

Cette obligation s'applique également dans la fonction publique, selon des modalités particulières.

Le nombre de salariés correspond à un équivalent temps plein. Il est calculé au 31 décembre de chaque année, sauf dans le secteur public où l'effectif au 1^{er} janvier est pris en compte.

Si l'entreprise vient de se créer ou qu'elle vient d'atteindre les 20 salariés, elle dispose d'un délai de 3 ans pour respecter son obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Toutefois, elle doit néanmoins effectuer une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

L'employeur qui recrute des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'AGEFIPH (secteur privé).

L'employeur peut s'acquitter de son OETH par des embauches directes en contrat à durée déterminée, à temps partiel ou à temps plein mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

Il existe d'autres alternatives à l'emploi direct de travailleurs handicapés pour répondre aux exigences de l'OETH. L'entreprise peut en effet également s'acquitter de son OETH :

- **Par l'accueil de stagiaires handicapés** (stages de formation professionnelles, stages d'étudiants en formation du second degré, stages prescrits par Pôle Emploi...).
- **Par la conclusion de contrats de sous-traitance auprès des secteurs adaptés ou protégés ou en faisant appel à des travailleurs indépendants handicapés.**
- **Par la conclusion d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement** avec un programme en faveur des travailleurs handicapés. Cet accord doit être agréé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

À défaut de l'une de ces solutions, l'entreprise doit verser **une contribution à l'AGEFIPH** pour chacun des travailleurs handicapés qu'il aurait dû employer. Celle-ci est calculée sur la base du SMIC horaire en fonction du nombre de bénéficiaires que l'entreprise aurait dû embaucher et de la taille de l'entreprise.

Le maintien dans l'emploi : le rôle des SAMETH (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), des CARSAT, des ARACT

➔ Les Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)

Il existe un SAMETH dans chaque département. Il s'agit de services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés financés par le FIPHFP pour la fonction publique et par l'AGEFIPH pour le secteur privé.

Il apporte à votre employeur et à vous-même toute l'information sur la démarche de maintien dans l'emploi et vous accompagne dans la recherche de l'aide adéquate.

➔ À ce titre, il peut faire appel aux aides et dispositifs de droit commun existants (temps partiel thérapeutique, ...) ainsi qu'aux aides et prestations de l'AGEFIPH ou du FIPHFP.

Dans l'hypothèse où aucune solution ne peut être trouvée dans la structure qui vous emploie, il fait le lien avec Pôle Emploi ou Cap Emploi, qui vous accompagnera dans la recherche d'un nouvel emploi.

➔ La Caisse de retraite et de la santé au travail (CARSAT)

La CARSAT intervient auprès des salariés, des retraités et des entreprises de la région, au titre de la retraite, de l'action sociale et de la gestion des risques professionnels.

L'une de ses missions est notamment **d'accompagner les assurés fragilisés par un problème de santé**. À ce titre, pour les salariés, le service social de la CARSAT peut vous informer et vous conseiller sur vos droits, sur les démarches et les ressources mobilisables. Il peut également vous aider à faire face aux conséquences sociales, familiales, professionnelles et financières consécutives à la maladie.

➔ L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

L'ANACT et ses associations régionales (ARACT) ont pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

➔ À ce titre, elle élabore et diffuse auprès des salariés, de leurs représentants, des directions et de tous les acteurs qui interviennent auprès des entreprises des méthodes et outils afin de concilier la qualité de vie au travail et la performance économique.

Sensible à l'enjeu du handicap au travail, l'ANACT a récemment lancé un appel à projet sur le «Maintien en emploi des personnes fragilisées par des problèmes de santé ou situations de handicap».

L'Accès à l'emploi : Pôle Emploi, CAP Emploi

➔ Pôle Emploi

Si vous avez obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la CDAPH et que vous recherchez un emploi, votre conseiller Pôle Emploi peut définir avec vous votre besoin d'accompagnement (ateliers, informations sur les contrats aidés, rédaction de CV, préparation à l'embauche, formation, etc.).

Il peut aussi vous orienter vers une structure spécialisée (Cap Emploi, notamment) s'il estime que l'accompagnement et le savoir-faire de cette structure sont plus appropriés à la situation.

➔ CAP Emploi

Cap Emploi est une structure spécialisée qui intervient auprès de tout demandeur d'emploi bénéficiaire du RQTH.

Un conseiller Cap Emploi peut en effet vous accompagner dans votre parcours d'insertion en s'appuyant, si nécessaire et en fonction de vos besoins, sur des prestataires (organismes de bilan, centre de formation, spécialistes du handicap...).

Vous pouvez prendre rendez-vous avec cette structure ou demander à votre conseiller Pôle Emploi de bénéficier d'un accompagnement par Cap Emploi.

Dispositif emploi accompagné

Le dispositif d'emploi accompagné consiste en **une aide en vue d'obtenir ou de conserver votre emploi par le biais d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle ou d'un accompagnement de votre employeur** (par exemple, en lui offrant la possibilité de faire appel à un *référént emploi accompagné* pour évaluer et adapter votre poste de travail).

Pour ce faire, une **convention de gestion doit être conclue** et comporter au minimum les prestations suivantes :

- L'évaluation de votre situation en tenant compte de votre projet professionnel, de vos capacités et de vos besoins, et le cas échéant, les besoins de votre employeur,
- La détermination de votre projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de votre insertion professionnelle dans les meilleurs délais,
- L'assistance dans votre recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de vous recruter,
- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser votre parcours professionnel (notamment, en permettant votre accès à la formation, aux bilans de compétence, ou en proposant un aménagement de votre environnement de travail).

Vous pouvez être orienté(e) dans dispositif par la CDAPH, Cap Emploi ou Pôle Emploi notamment.

La mise en place de ce dispositif ne peut se faire **qu'avec votre accord**.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter les sites publics suivants et taper votre recherche dans les menus spécifiques :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/>
- <https://www.service-public.fr/>
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>
- <http://www.mdpsh.fr/>
- <https://www.agefiph.fr/>
- <http://www.fiphfp.fr/>
- <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>
- <http://www.capemploi.net/accueil/>
- <https://www.lassurance-retraite.fr/portail-info/accueil>
- <https://www.anact.fr/>



EM Services a conçu et réalisé ce document et en a confié la rédaction à Maître Danièle GANEM-CHABENET, Avocat à la Cour.

Les informations qui y sont contenues ont un caractère général et ne sauraient répondre aux questions relevant de situations particulières ni engager la responsabilité de Sanofi Genzyme. Ces dernières seront examinées au mieux dans le cadre de la consultation d'un expert habilité, membre d'une profession juridique réglementée.

Rédaction des textes achevée au mois de janvier 2019. Textes sujets à d'éventuelles modifications, notamment d'ordre légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon. Seules sont autorisées les reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective (loi du 1^{er} juillet 1992).