LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

GUIDE À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE







Des outils et des conseils pour la sécurité au travail

Plan Régional Santé au Travail Pays de la Loire

SOMMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pour vous guider nous avons identifié 5 situations que vous pouvez rencontrer dans vos entreprises, qui ont donné lieu à la création de 5 fiches repères. Chaque fiche repère peut-être consultée indépendamment les unes des autres. Des références juridiques sont consultables via des liens présents dans le guide et les fiches.

Pour chacune de ces situations la fiche repère est composée de la façon suivante :

- Une introduction de la situation.
- Vos moyens d'action.
- Vos acteurs ressources.
- Liens utiles.

- Introduction/contexte et objectifs de la PDP ..... page 3
- Les 5 fiches repères :

Fiche 1
Préservation de la santé
Pas de problèmes de santé connus ..... page 5

Fiche 2
L'apparition de premiers signaux
Douleurs, fatigue, arrêt courts/fréquents, recommandations médicales ..... page 8

Fiche 3
Problèmes de santé et Prévention de la Désinsertion Professionnelle
Maintien au même poste dans l'entreprise ..... page 10

Fiche 4
Inaptitude au poste et maintien dans l'emploi
Recherche de solutions dans l'entreprise ..... page 13

Fiche 5
Inaptitude sans solution au sein de l'entreprise et reclassement externe
Aide à la réorientation professionnelle ..... page 15

LE GUIDE

Ce guide a été élaboré dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail 4 (2021 – 2025) qui vise à développer sur l'ensemble de la région des actions de prévention en santé au travail.

Parmi les différentes thématiques de ce plan national, une seule s'impose à l'ensemble des régions : « La Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle pour faciliter le maintien dans l'emploi ».

Le groupe régional de l'axe de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) a défini trois actions prioritaires, dont la sensibilisation des membres du CSE.

L'action de sensibilisation des membres du CSE a été conduite par un sous-groupe de travail composé de professionnels des SPSTI de la Région Pays de la Loire (CLAREO (ex SATM), SMIA, ST72), de la DDETS et de la CFDT.

Ce guide a pour objectifs :

- De sensibiliser les CSE sur leur place, leur rôle et leurs moyens d'actions dans les enjeux de la Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP).
- D'apporter des repères et des conseils pour leur permettre d'agir dans le respect de la loi.
- D'apporter des repères et informer les CSE sur les acteurs et les dispositifs dans le cadre de la Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP).

LA PDP – TOUS CONCERNÉS

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est une nécessité à la fois humaine, sociale et économique.

Selon le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (rapport IGAS 2017 p3), 1 à 2 millions de salariés sont exposés au risque de perdre leur emploi à court ou moyen terme, soit 5 à 10 % d'entre eux, en raison de leur état de santé ou d'une situation de handicap.

Plus d'un million de salariés seraient concernés par des avis d'aptitude avec restrictions ou des demandes d'aménagement de poste, notifiés par les médecins du travail.

Entre 180 000 et 200 000 personnes seraient, chaque année, reconnues inaptes à leur poste, soit 1 salarié sur 100. Ce chiffre est deux fois plus élevé qu'il y a 20 ans.

LA PDP DE QUOI PARLE-T-ON ?

Avant de parler de Prévention de la Désinsertion Professionnelle, il convient de définir le risque de la désinsertion professionnelle ?

Au cours de son parcours professionnel, un salarié peut être confronté à différentes situations qui pourront impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée. Celles-ci peuvent être liées à des facteurs :

- Professionnels (par exemples : risques physiques, rythme de travail, horaires, RPS, ...) susceptibles d'altérer la santé du salarié, sa motivation, sa capacité à tenir le poste, ...
- Personnels comme les maladies non liées au travail, le vieillissement, les évènements de la vie, ...

LA PDP, CE SONT TOUTES LES ACTIONS DE PRÉVENTION QUI VONT PERMETTRE :

- D'anticiper le risque de perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé, un handicap, des modifications dans le contenu de travail, un dépassement de compétences...

RETOUR SOMMAIRE

- D'améliorer et d'adapter les conditions et les situations de travail, de réfléchir aux parcours professionnels tout au long de la vie professionnelle
- D'accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en œuvre d'actions pour maintenir l'emploi et les compétences en veillant à l'adéquation avec la santé

C'est donc un des leviers d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs, dans un contexte de vieillissement de la population active, d'allongement des carrières et d'augmentation des maladies chroniques.

Elle concourt également à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. RSE

LA PDP, QUELLES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES :

La loi du 2 août 2021, inscrit l'obligation de mise en place dans chaque Service de Prévention et de Santé au Travail ou en mutualisation entre différents SPSTI, la création d'une Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (art. L4622-8-1 du code du travail).

La cellule PDP propose des mesures et des dispositifs à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non. Et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH). Elle contribue à prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi.

Elle peut être sollicitée par l'entreprise, le médecin du travail, le salarié lui-même ou les partenaires de la PDP.

RÔLES ET MISSIONS DU CSE DANS LE CADRE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL :

Les CSE jouent un rôle majeur dans la prévention en tant qu'acteurs d'informations, d'alertes et de conseils au sein de leur entreprise.

En tant que membres CSE vous êtes un acteur essentiel dans la prévention des risques de désinsertion professionnelle.

Le Comité Social et Économique a pour mission :

- De présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;
- De veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise ;
- De promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. En particulier il contribue à l'analyse des risques professionnels (DUERP et son plan d'actions) en lien avec le salarié désigné compétent et l'employeur.
- De contribuer à l'accès et au maintien dans l'emploi pour les personnes fragilisées, les personnes en situation de handicap ...

Pour rappel : Les rôles et attributions du CSE varient selon la taille de l'entreprise (inférieur à 50 – de 50 à 300 et plus de 300 salariés).

POUR ALLER PLUS LOIN

Gouvernement travail-emploi.gouv :
CSE attributions

INRS : Le Comité Social et Économique

Rapport IGAS 2025 : Prévention de la Désinsertion Professoinnelle

Service public :
- Droit d'alerte
- Avis de danger grave et imminant du CSE et droit de retrait du salarié (L4131-1 à 4)
- Comité social et économique (CSE)

FICHE 1

PRÉSERVATION DE LA SANTÉ

Au sein de votre entreprise, vous n'avez, à priori pas de salariés présentant de signes d'atteinte à la santé. Cependant, vous avez un rôle à jouer en tant que membres du CSE, dans l'évaluation des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la préservation de la santé au travail.

Préserver la santé des salariés nécessite d'intervenir le plus tôt possible pour identifier les facteurs de risque pour les supprimer ou les réduire afin d'éviter leurs impacts sur la santé.

VOS MOYENS D'ACTIONS

- Être à l'écoute des salariés et créer les conditions nécessaires pour faire remonter les informations et les éventuelles difficultés (adresse mail CSE, boite aux lettres, permanences, rencontres avec les salariés, ...). Les salariés connaissent leurs situations de travail et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer.
- Prendre connaissance des fiches de poste et vérifier leur mise à jour.
- Visiter les lieux de travail pour prendre connaissance des situations et conditions de travail.
- Présenter votre analyse ainsi que les comptes-rendus de vos visites des lieux de travail, lors des réunions plénières du CSE dévolues aux questions Santé Sécurité et Conditions de Travail .
- Étudier et participer à la mise à jour de l'évaluation des risques consignée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP) et contribuer à la définition du plan d'action.
- Suivre et vérifier la réalisation du plan d'action issu du DUERP.
- Penser à créer et à alimenter le C2P (Compte Professionnel de Prévention) des salariés en fonction de l'évaluation des risques auxquels ils sont exposés.
- Analyser la Base de Données Économiques Sociales et Environnementales (BDESE à partir de 50 salariés). Cette base apporte des informations sur la situation de votre entreprise en matière de santé/travail (déclaration AT/MP, absentéisme, turn-over, le plan de formation, ...). Ces indicateurs vous permettent d'avoir des informations sur la situation santé/travail au sein de votre entreprise.
- Consulter et analyser le registre des accidents du travail bénins.
- Consulter et analyser le livret d'infirmerie ou des secouristes du travail.

RETOUR SOMMAIRE

VOS ACTEURS RESSOURCES

LES ACTEURS INTERNES DANS L'ENTREPRISE :

- Les salariés
- Le(s) Salarié(s) Désigné(s) Compétent(s),
- L'Animateur hygiène et sécurité, QHSE,
- Le service du personnel / RH,
- La direction,
- Les Sauveteurs Secouristes du Travail,
- L'infirmière d'entreprise,
- Les services de santé au travail autonomes,
- ...

LES ACTEURS EXTERNES :

- Les SPSTI (Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises) : Ils sont vos conseillers en matière d'évaluation des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la santé au travail. Leurs compétences pluridisciplinaires peuvent être mobilisées pour vous conseiller et vous accompagner.
- Le service prévention de la CARSAT et de la M.S.A. : Par leurs actions dans l'entreprise, ils jouent le rôle d'assureur des risques professionnels. À travers cette mission, il s'agit de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'améliorer les conditions de travail dans les entreprises.

  Le service prévention de la CARSAT gère la subvention de prévention des risques ergonomiques dans le cadre du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU).
- L'OPPBTP : Il contribue à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP.
- L'INRS : La principale ambition de l'INRS est de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une mission qui s'articule autour de 3 axes majeurs : identifier, analyser, diffuser/promouvoir. Ses actions sont destinées aux spécialistes de la prévention et aux entreprises et salariés du régime général de la Sécurité sociale.
- L'ARACT des Pays de la Loire : a pour mission principale l'amélioration des conditions de travail des salariés, au regard des objectifs d'efficacité et de performance des organisations, et la promotion du dialogue et de la concertation sociale. Elle intervient en appui des projets d'entreprises en les aidant à mettre en place des méthodes de changement concerté.
- La DDETS : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités est compétente en matière de politiques de cohésion sociale, de développement de l'emploi, d'insertion sociale et professionnelle, de l'accès et du maintien dans le logement et le travail. Ses objectifs sont de rendre le service au plus près des usagers, de faire du retour à l'emploi, d'assurer un dialogue plus simple et plus efficace avec les acteurs du service public de l'emploi.
- ....

RETOUR SOMMAIRE

LIENS UTILES

- **Lien sur le site des SPSTI :**

LOIRE ATLANTIQUE :

- AMEBAT : https://amebat.fr/

NANTES :

- SSTRN : https://www.sstrn.fr/
- MTPL : https://www.mtpl.fr/

SAINT-NAZAIRE :

- GIST : https://www.gist44.fr/

CHÂTEAUBRIANT :

- SMIE : https://www.smie-chateaubriant.fr/

MAINE ET LOIRE :

ANGERS :

- SMIA : https://smia.sante-travail.net/

CHOLET ET SAUMUR :

- STCS : https://stcs.fr/

MAYENNE :

- CLAREO : https://clareo.fr/

SARTHE :

- ST 72 : https://www.st72.org/

VENDÉE :

LA ROCHE-SUR-YON :

- RESTEV : https://www.restev.fr/contact-acces/la-roche-sur-yon/

CHALLANS :

- SMINOV : http://www.sminov.org/

SUD VENDÉE LITTORAL :

- PSTVL : https://pstvl.fr/

- **Lien sur le site des SPSTI :**
  - MSA 44 et 85 : https://loire-atlantique-vendee.msa.fr/lfp
  - MSA 49 : https://maineetloire.msa.fr/lfp
  - MSA 53 et 72 : https://mayenne-orne-sarthe.msa.fr/lfp

- DREETS des Pays de la Loire
- PRST Pays de la Loire
- Présanse Pays de la Loire (association regroupant les Présidents et Directeurs des SPSTI)

RETOUR SOMMAIRE

FICHE 2

L'APPARITION DES PREMIERS SIGNAUX

Au sein de votre entreprise, vous avez constaté des signaux de fatigue, des arrêts courts, des salariés évoquent des difficultés ou des douleurs. Vous identifiez des sources de tension remontées par le collectif et/ou les responsables hiérarchiques : irritabilité, retrait du collectif. Vous constatez ou vous êtes interpellés concernant des salariés qui s'isolent, qui évitent le dialogue. Le taux de rotation au sein de votre entreprise augmente, les remontées des salariés au service RH sont négatives.

Ces signaux faibles s'ils ne sont pas repérés, deviendront des signaux forts demain, source d'absentéisme, de désorganisation, de coûts humains et économiques. Repérer et agir précocement, c'est participer à la préservation de la santé des salariés de votre entreprise.

En tant que membre du CSE vous êtes acteur de détection de signes d'alerte de risques professionnels et de risques d'atteinte à la santé.

VOS MOYENS D'ACTIONS

Il est conseillé de reprendre les éléments de la fiche 1.

- Offrir une oreille attentive. Parfois, un simple échange peut faire toute la différence.
- Consulter les déclarations des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles.
- Veiller à ce que chaque salarié puisse avoir accès à de la formation pour le maintien de ses compétences et de son évolution professionnelle (plan de formation de l'entreprise).
- Informer les salariés de leur possibilité de solliciter gratuitement un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP), de pouvoir se former via le CPF, Transitions Pro, ...
- Solliciter le Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES).
- Informer les salariés et l'employeurs qu'ils peuvent solliciter les professionnels de la santé au travail pour échanger sur les difficultés qu'ils rencontrent (visites à la demande du salarié ou de l'employeur).
- Être le relai d'information et de promotion des actions proposées par les Services de Prévention et de Santé au Travail.

RETOUR SOMMAIRE

- Veiller au respect des informations/consultations obligatoires suivantes :
    - La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP),
    - Le plan de formation : maintien des compétences et évolution professionnelle,
    - L'entretien professionnel,
    - L'emploi des personnes en situations de handicap au travail,
    - Les discriminations,
- Veiller à ce que l'entretien annuel soit également utilisé comme une source de détection de premiers signaux de difficultés.

VOS ACTEURS RESSOURCES

LES ACTEURS INTERNES DANS L'ENTREPRISE :

- Cf- Fiche 1 - Préservation de la santé.
- Les managers directs.
- Le collectif de travail.

LES ACTEURS EXTERNES :

- Cf- Fiche 1 Préservation de la santé.
- La Cellule PDP de votre SPSTI (voir page 4 du guide).
- Les OPCO : opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.
- Le CEP Conseiller en Évolution Professionnelle : est un service public gratuit, accessible aux salariés et indépendants durant toute leur vie professionnelle. Le CEP accompagne pour faire le point sur la situation professionnelle ou les projets, ou encore aide dans l'utilisation du compte personnel de formation (CPF).
- Les centres de bilan de compétences.
- Transitions Pro : souvent connus pour leur financement ils sont aussi des conseillers auprès des entreprises et des salariés.

LIENS UTILES

- Transitions Pro : Livret d'accompagnement du bénéficiaire.
- Cf- liens Fiche 1 Préservation de la santé.

RETOUR SOMMAIRE

FICHE 3

PROBLÈMES DE SANTÉ ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Au sein de votre entreprise, vous avez identifié des arrêts de travail qui se prolongent et/ou qui se répètent. Les taux d'absentéisme et de turn-over sont importants. Les salariés en poste font part de difficultés en lien avec des absences non remplacées. Les salariés évoquent une augmentation de la charge de travail à laquelle ils n'arrivent pas à faire face. Le médecin du travail émet des recommandations et informe des restrictions/limitations d'aptitude en lien avec l'état de santé.

Vous avez la possibilité d'informer et conseiller les salariés et l'entreprise pour qu'ils ne soient pas seuls face à ces difficultés.

VOS MOYENS D'ACTIONS

- L'employeur doit vous informer de l'évolution de l'évaluation des risques et de l'avancée du plan d'actions de prévention.
- Lors des informations/consultations du CSE, l'entreprise doit vous mettre à disposition toutes les données économiques, sociales et environnementales (BDESE).
- L'employeur doit vous présenter pour consultation et avis un rapport annuel et écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année dans ces domaines ainsi que le plan d'actions en découlant. Vous avez un pouvoir de proposition et d'arbitrage, vous pouvez proposer un ordre de priorités des actions, ainsi que des mesures supplémentaires. Il est important que votre avis soit circonstancié. Art L 2312-27 PAPRIPACT (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

- **Recueillir des informations et les analyser :**
  - Analyser les indicateurs de santé (arrêts de travail, maladie et accident du travail/maladie professionnelle) et les indicateurs de ressources humaines (reclassements interne, licenciements pour inaptitude, licenciements, ruptures conventionnelles, démissions).
  - Analyser le turn-over interne et le comparer avec le taux de la branche professionnelle.
  - Récupérer le taux de cotisation AT/MP de votre entreprise et le comparer avec celui de votre branche professionnelle.

RETOUR SOMMAIRE

- Faire une analyse des comptes-rendus de visite du CSE, des registres des accidents bénins, ...

- Réaliser une visite des services concernés par les arrêts de travail lors des délégations pour prendre connaissance et identifier les difficultés et faire ainsi évoluer le DUERP et le plan d'actions.

• **Informer et conseiller :**

- Informer les salariés en arrêts sur les acteurs mobilisables (SPSTI via les équipes médicales et la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle, le service social de l'Assurance Maladie et de la MSA) et les outils mobilisables (visites de pré reprise, visite à la demande, essai encadré, temps partiel thérapeutique, ...)

- Apporter de l'information sur le rendez-vous de liaison qui peut être mobilisé par le salarié.

- Conseiller à l'employeur d'organiser un rendez-vous de liaison proposer aux salariés en arrêt de plus de 30 jours (en continu et/ou en discontinu).

- Informer les salariés sur les droits à la formation et l'évolution professionnelle, les outils mobilisables pendant l'arrêt de travail (CEP, bilan de compétences, CPF, ...).

• **Agir :**

- Proposer des actions d'améliorations/transformations et de prévention, à la suite de vos analyses des situations de travail.

- Être force de propositions pour toutes adaptations de poste de travail à la suite de recommandations émises par le Médecin du Travail.

- Organiser des temps d'échanges avec les salariés (même si celui-ci est en arrêt).

- Organiser des réunions d'informations sur différentes thématiques en y associant des partenaires externes.

• Tirer des enseignements des actions menées.

• Mettre à jour votre DUERP et le plan d'actions en tenant compte de ces actions d'amélioration (techniques ou organisationnelles).

VOS ACTEURS RESSOURCES

LES ACTEURS INTERNES DANS L'ENTREPRISE :

• Cf- Fiche 1 Préservation de la santé.
• Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
• L'assistante sociale mise à disposition par l'entreprise.
• Le référent handicap (entreprise de plus de 250 salariés).
• ...

LES ACTEURS EXTERNES :

- Cf- Fiche 1 Préservation de la santé.
- Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
- La Cellule PDP de votre SPSTI.
- Le service social de l'Assurance Maladie (régime général et agricole).
- ....

LIENS UTILES

- Cf- liens Fiche 1 Préservation de la santé.
- Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
- La Cellule PDP de votre SPSTI.
- Service social CARSAT des Pays de la Loire : https://www.carsat-pl.fr/home/actif/nous-contacter/contacter-le-service-social.html .

FICHE 4

INAPTITUDE AU POSTE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Cette fiche concerne les inaptitudes au poste et l'obligation de recherche de solutions pour un reclassement interne.

VOS MOYENS D'ACTIONS

- L'employeur propose au salarié un autre poste approprié à ses capacités (que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non).
- L'employeur doit impérativement procéder à une « démarche loyale » de recherche de solution de reclassement comprenant impérativement :
  - La prise en compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.
  - Une recherche de poste aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles qu'aménagements, adaptations ou transformations de postes existants. Le périmètre de la recherche des possibilités de reclassement s'apprécie au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient (cette recherche est cependant limitée au territoire national).
  - Une consultation du CSE sur la proposition de reclassement avant qu'elle ne soit faite au salarié inapte au poste.
- Veiller à la mobilisation par l'employeur de tous les moyens de formation et d'évolution professionnelle du salarié.

- **Appuyez-vous sur :**
  - Les données ressources humaines :
    - Quel est le parcours professionnel du salarié concerné au sein de votre entreprise et son parcours antérieur, ainsi que sur son parcours de formation initiale et continue.
    - Quels sont les métiers ou secteurs qui recrutent au sein de votre entreprise dans un délai court mais aussi à moyen termes, faire le lien avec les échanges que vous avez concernant la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
    - Les éléments évoqués avec le salarié concerné lors de l'entretien professionnel.
  - Les recommandations du Médecin du travail concernant les situations de travail à limiter, à éviter ou à favoriser.

RETOUR SOMMAIRE

- Les professionnels de votre SPSTI dans la recherche de solutions, dont la Cellule PDP.

- L'évaluation des risques et le plan d'actions, concernant les différents postes dans votre entreprise, qui doit vous permettre d'identifier les risques présents, les actions menées, ...

- Les éléments recueillis lors de la recherche de solutions pour un maintien sur le poste initial sont à prendre en compte dans l'élargissement de la recherche à d'autres postes.

• Associer le salarié concerné dans la réflexion pour la recherche d'un reclassement interne.

• Poursuivre les réflexions et l'analyse des conditions de travail de l'ancien poste afin de réduire le risque pour les autres salariés et ainsi agir sur la prévention.

VOS ACTEURS RESSOURCES

LES ACTEURS INTERNES DANS L'ENTREPRISE :

- Cf- Fiche 1 Préservation de la santé.
- Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
- CF- Fiche 3 Problème de santé et Prévention d'un risque de désinsertion professionnelle.
- L'assistante sociale mise à disposition par l'entreprise.
- Le référent handicap (entreprise de plus de 250 salariés).
- ...

LES ACTEURS EXTERNES :

- Cf- Fiche 1 Préservation de la santé.
- Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
- CF- Fiche 3 Problème de santé et Prévention d'un risque de désinsertion professionnelle.
- La Cellule PDP de votre SPSTI.
- Cap Emploi (si le salarié possède un statut de travailleur handicapé).

LIENS UTILES

- Cf- liens Fiche 1 Préservation de la santé.
- Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
- CF- Fiche 3 Problèmes de santé et prévention d'un risque de désinsertion professionnelle.

Obligation de reclassement

Inaptitude au travail/au poste

FICHE 5

INAPTITUDE SANS SOLUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET RECLASSEMENT EXTERNE

Cette fiche concerne les inaptitudes sans solution de maintien au sein de l'entreprise. Dans cette situation deux cas de figures sont possibles :

1 L'inaptitude au poste après recherche de solutions de maintien au poste ou de reclassement en interne

Malgré les efforts déployés pour rechercher une solution de reclassement au sein de l'entreprise, l'inaptitude est prononcée.

VOS MOYENS D'ACTIONS

- S'assurer que l'ensemble des obligations de rechercher des solutions de maintien dans l'emploi ont été mises en œuvre CF- Fiche 3.
- Informer le salarié sur les acteurs mobilisables dans la construction d'une transition professionnelle externe.
- Encourager l'entreprise à soutenir le salarié dans le cadre de la transition professionnelle externe : financement d'un bilan d'orientation et de compétences, accompagner le salarié dans la construction d'un nouveau projet professionnel et la mobilisation d'acteurs (financer un cabinet conseil, informer sur les acteurs pouvant conseiller et accompagner le salarié, ...) et de moyens (accompagner dans la mobilisation de droits à formation Transition Professionnelle, CPF (inclus dans le CPA) ...
- Tirer des enseignements des situations pour lesquelles un maintien dans l'emploi n'a pas été possible pour mieux anticiper demain et mener des actions d'amélioration continue.

2 L'inaptitude à tout poste dans l'entreprise avec dispense de recherche de reclassement interne

L'employeur est dispensé de recherche de reclassement au sein de l'entreprise, lorsque l'avis du Médecin du Travail mentionne explicitement une des deux formulations suivantes :

- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ».
- « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

Néanmoins un accompagnement du salarié peut être proposé pour son avenir professionnel.

RETOUR SOMMAIRE

VOS MOYENS D'ACTIONS

- Informer le salarié sur les acteurs qu'il peut mobiliser pour être accompagner dans la construction d'une transition professionnelle externe.
- Encourager l'entreprise à soutenir le salarié dans la construction d'un nouveau projet professionnel, la mobilisation d'acteurs (bilan d'orientation et de compétences, CEP, ...) et la mobilisation de moyens, Transitions Pro, CPF/CPA) ...
- Tirer des enseignements des situations pour lesquelles un maintien dans l'emploi n'a pas été possible pour mieux anticiper demain et mener des actions d'amélioration continue.

VOS ACTEURS RESSOURCES

LES ACTEURS INTERNES DANS L'ENTREPRISE :

- Responsable du personnel/RH.
- L'assistante sociale mise à disposition par l'entreprise.
- Référent diversité/handicap pour les entreprises de 250 et plus.

LES ACTEURS EXTERNES :

- Le service Social de l'Assurance Maladie Régime Général et Agricole.
- Le Conseiller en Évolution Professionnelle.
- OPCO.
- APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres).
- Le Réseau pour l'Emploi :
  - FRANCE TRAVAIL
  - MISSION LOCALE
  - CAP EMPLOI
- Les cabinets conseils en reclassement.
- Les centres de bilan de compétences.

LIENS UTILES

- Cf- liens Fiche 1 Préservation de la santé.
- Cf- Fiche 2 L'apparition des premiers signaux.
- Cf - Fiche 3 Problèmes de santé et prévention d'un risque de désinsertion professionnelle.
- Cf – Fiche 4 Inaptitude au poste et maintien dans l'emploi.