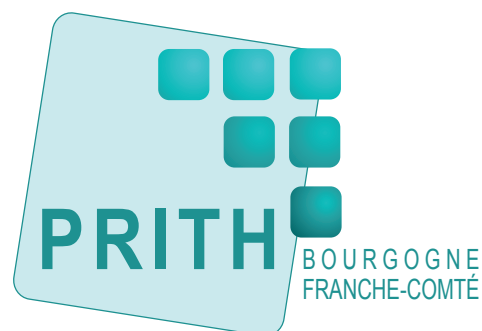




Le Guide
DU MAINTIEN
DANS L'EMPLOI

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

www.prith-bfc.fr



RÉALISATION :

Coordination du PRITH Bourgogne-Franche-Comté – octobre 2018

Ce guide a été produit dans le cadre de travaux conduits simultanément en régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est.

Il a été finalisé en 2017 dans le cadre du PRITH Grand Est, par un groupe de travail associant différents partenaires du PRITH, et avec l'appui de la coordination (Practhis) :

Docteur Martine LEONARD, Direccte Grand Est
Isabelle PERARD, Agefiph
Olivier BINNINGER, SIST GAS BTP
Sandrine CUNY, MDPH 88
Sabine DELOUX, Sameth 67-68
Marie-Christine GRENAUT, Carsat Nord Est
Damien JACOPIN, CPAM Vosges
Gisèle LECLAIRE, Sameth 57
Astrid LEJAL, Sameth 54
Lionel LEMAIRE, FONGECIF Grand Est
Anne LOSFELD, RSI Grand Est
Docteur Corinne MARTINET, ALSMT
Véronique NEU KÖHLER, Carsat Alsace Moselle
Sarah RANGO, Carsat Nord Est
Nicole THIERY, CPAM 54
Lucien WALLRICH, CPAM 57
Séverine MEON, Practhis.

Il a été repris et actualisé en 2018 par un groupe de travail de Bourgogne-Franche-Comté :

Docteur Sigolène MORAND
Docteur Christine MANTEAUX et Sylvie NARDIN, Direccte Bourgogne-Franche-Comté
Fatima BENTALEB, Agefiph Bourgogne-Franche-Comté
Armelle BIDAUD, Carsat
Geneviève PIEROT, MSA
Pascal CLARKE, Practhis.

CONCEPTION ET MISE EN PAGE

CRDI, sur une proposition initiale de l'agence Vega.



Ce guide fera l'objet d'une actualisation régulière sur le site du PRITH : www.prith-bfc.fr

Le Guide

INTRODUCTION

UNE THÉMATIQUE AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le maintien dans l'emploi se situe à la croisée des politiques de santé, de travail et de l'emploi.

Il puise ses orientations en particulier au sein de la prévention des risques et de la désinsertion professionnelle, du dialogue social et de la lutte contre le chômage et les exclusions.

L'ARTICULATION DE DISPOSITIFS

Le maintien dans l'emploi est une préoccupation partagée sur différents champs de l'action publique. Il s'appuie sur l'articulation de dispositifs tels que les Plans Régionaux Santé Travail (PRST), la Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'assurance maladie (PDP), les Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), ou encore les programmes d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP au titre du handicap.

UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ET CONCERTÉE

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur la détection précoce de situations « à risques » (de désinsertion, d'inaptitude...). À partir d'un "signalement" de la situation, un accompagnement associant un ensemble d'acteurs favorise la recherche de solutions adaptées.

UN RÉSULTAT

Le maintien dans l'emploi a pour finalité d'éviter les ruptures de parcours professionnels en raison de problèmes de santé ou de handicap. Un maintien dans l'emploi peut se traduire par un maintien dans l'entreprise d'origine ou un reclassement précoce dans une autre entreprise.

Même s'il y a une rupture, le travail réalisé en amont facilite le retour dans l'emploi.

Tous les moyens sont ainsi mobilisés, y compris pendant l'arrêt de travail, pour que la préservation de l'emploi soit assurée. Ce que le présent guide entend illustrer.



- Salarié du privé
- Agent de la fonction publique
- Travailleur Indépendant



- Reprise programmée
- Restrictions d'aptitude
- Évolution du contexte professionnel



- Analyse
- Diagnostic
- Préconisations

NOTES

Le Guide

SOMMAIRE

LES PROCÉDURES 6

- Circuit de gestion des demandes d'actions de remobilisation concourant au maintien dans l'emploi d'assurés en arrêt de travail 7
- Examen de pré-reprise..... 8
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 10
- Constatation de l'inaptitude 13

ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE 13

- Par le régime général – zoom sur l'ISIC Intervention sociale d'intérêt collectif..... 14
- Par la mutualité sociale agricole – zoom sur Avenir en soi 16

LES OUTILS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI // MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE 19

- Essai encadré..... 20
- Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel – PMSMP 22

ACTIONS DE BILAN – ÉLABORATION DE PROJET

- Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle – PSOP 24
- Bilan de compétences – BC 26
- Préorientation 28

REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL – RÉENTRAÎNEMENT À L'EFFORT

- Temps Partiel Thérapeutique – TPT : pour les régimes général et agricole..... 30
- Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise – CRPE 33

COMPENSATION DE LA PERTE DE GAIN OU DE CAPACITÉ DE TRAVAIL

- Invalidité : pour les régimes général et agricole 34
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap – RLH 36

COMPENSATION DU HANDICAP – ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

- Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)..... 38
- Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail – EPAAST 40

FORMATION

- Congé Individuel de Formation – CIF..... 42
- Compte Personnel de Formation – CPF 44
- Stage de rééducation professionnelle 46



1

LES
PROCÉDURES

CIRCUIT DE GESTION DES DEMANDES D' ACTIONS DE REMOBILISATION CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI D' ASSURÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL



Bon à savoir



Le service social évalue la situation de l'assuré dans sa globalité en étudiant les points suivants :

- Les outils/mesures déjà mobilisés dont examen de pré-reprise
- La mobilité
- Le statut de travailleur handicapé...

Le dispositif est également ouvert à l'assuré, indemnisé en maladie, ayant repris le travail en temps partiel thérapeutique ou, indemnisé en accident du travail ou maladie professionnelle, ayant repris un travail léger.

La nature de l'action et son calendrier (notamment les dates de début et de fin) doivent être précisés dans la demande, cet élément est indispensable pour que le service médical puisse se prononcer.

Le médecin conseil est susceptible de convoquer l'assuré pour procéder au contrôle de la justification médicale de l'arrêt et donc le cas échéant d'y mettre fin.

L'assuré est libre d'informer ou non son employeur.

Durant les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, les assurés bénéficient d'une couverture accident du travail et maladie professionnelle.

Références : Art. L323-3-1 et Art. L433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale

EXAMEN DE PRÉ-REPRISE

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail en préparant leur reprise.



DESCRIPTIF

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur. *Art.R4624-29 du code du travail*

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Art. R4624-29 et R4624-30 modifiés par le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1



BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés en arrêt de travail, peu importe la durée et l'origine de leur arrêt (arrêt maladie, arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).



PRESCRIPTEURS

La visite de pré-reprise peut être à l'initiative du :

- Salarié
- Médecin traitant
- Médecin conseil des organismes de sécurité sociale

A noter !!! Le salarié fera dans tous les cas la démarche de contacter son médecin du travail pour fixer le rendez-vous. L'employeur et le médecin du travail ne peuvent pas eux-mêmes la demander.



FINANCEUR

L'examen de pré-reprise s'inscrit dans les missions des SST définies à l'article L. 4622-2 du code du travail (conseiller les employeurs et les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin de contribuer au maintien dans l'emploi).



MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

OUI (voir page 7)

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	Prévue pour la FPH Non prévue pour la FPT et la FPE

Bon 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.

PROCÉDURE

DEMANDE

1

- Si le médecin traitant et le médecin conseil peuvent être à l'initiative de la demande, c'est bien toujours en accord avec la personne elle-même.
- Le caractère obligatoire de la visite de pré-reprise réside dans l'impossibilité pour le Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) de refuser de donner un rendez-vous pour cette visite à partir de 3 mois d'arrêt.
 - Plusieurs consultations de pré-reprise peuvent être demandées.

2

ORGANISATION DE L'EXAMEN DE PRÉ-REPRISE

- Le salarié contacte le service de santé au travail.
- Le service de santé au travail donne un rendez-vous au 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

3

- 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 SSTI ou de l'entreprise.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Permettre à la personne de faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son handicap et ses répercussions sur le champ de l'emploi.



DESCRIPTIF

L'article L.5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de mobiliser des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. A cette occasion, la CDAPH étudie également l'orientation professionnelle.

L'orientation professionnelle du travailleur handicapé peut se faire :

- Vers le milieu ordinaire de travail, pour lui permettre d'être accompagné dans sa recherche d'emploi par Pôle Emploi ou Cap Emploi, de travailler en entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire ou d'exercer une profession libérale, de suivre une formation de droit commun ;
- Vers les établissements et services d'aide par le travail pour les personnes qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire et dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide ;
- Vers la formation spécialisée (centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de pré-orientation (CPO) ou une UEROS.



BÉNÉFICIAIRES

Toute personne âgée d'au moins 16 ans remplissant les conditions suivantes :

- Avoir une altération qui entre dans le champ du handicap ;
- Subir un retentissement de l'altération sur la recherche ou le maintien dans l'emploi
- Résidant en France métropolitaine, être de nationalité française ou européenne (UE), ou disposer d'un titre de séjour régulier pour les personnes de nationalité étrangère.

Rq. /// À partir de 15 ans si la personne est déchargée de l'obligation scolaire ou est autorisée à démarrer un apprentissage à cet âge.



DURÉE

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans, renouvelable, jusqu'à 10 ans si le handicap n'est pas susceptible d'une évolution favorable.



PRESCRIPTEUR

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'orientation des personnes handicapées à partir des propositions de l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après évaluation des besoins des personnes.

Toute demande déposée auprès d'une MDPH doit être accompagnée d'un certificat médical complété intégralement de moins de 6 mois. Ce certificat médical est l'un des supports d'évaluation nécessaire aux différents professionnels/techniciens de la MDPH dont les médecins pour la résolution de l'éligibilité et de la proposition de compensation.



FINANCEUR

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut, elle constitue un droit d'accès à des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle et n'ouvre pas droit à une compensation financière.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

Bon à savoir



Elle permet l'ouverture de certains droits et avantages, tant pour le travailleur handicapé que pour l'employeur.

La démarche est personnelle et confidentielle. Le droit à la RQTH est susceptible d'être porté à la connaissance de Pôle Emploi pour un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi). En revanche le salarié décide seul de révéler son statut à son employeur. Aucune information médicale ne figure sur la décision.

L'étude du renouvellement éventuel n'est pas automatique et ne peut se faire qu'à la demande de l'usager.

La durée effective ou prévisionnelle du handicap doit être d'au moins 1 an.

À compter du 1^{er} septembre 2017, les demandes adressées à une MDPH se feront sur un nouveau formulaire. Il sera progressivement généralisé à l'ensemble du territoire avant le 1^{er} mai 2019. N° cerfa 15692*01

Le certificat médical à joindre à la demande peut être rempli par le médecin traitant, le médecin spécialiste, le médecin du travail ou conjointement pour une meilleure évaluation.

Changement de formulaire depuis le 7 mai 2017 (date de la publication au Journal officiel). Le nouveau modèle de certificat médical qui accompagne toute demande auprès d'une MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) en vue de l'attribution d'allocations et prestations porte désormais le numéro Cerfa 15695*01.

L'admission en ESAT vaut RQTH.

Une procédure d'évaluation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est désormais engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.

La loi du 11 février 2005 prévoit, en son article L.146-10, un dispositif de conciliation.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



ART L 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL

Outre les titulaires d'une RQTH, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % (Taux d'Incapacité Partiel Permanent IPP ≥ 10%) et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (Régime général ou autre régime obligatoire), réduction d'au moins des 2/3 la capacité de travail ou de gain,

- Les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH),
- Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité",
- Les titulaires d'une pension d'invalidité de guerre (mutilés de guerre), les pensionnés de guerre ou assimilés,
- Les veufs ou orphelins de guerre,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente d'invalidité en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service.

PROCÉDURE

DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL



PRÉ-REQUIS

1

- Le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.
- L'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

2

AU MOINS UN EXAMEN MÉDICALE ET UN ÉCHANGE AVEC LE SALARIÉ

En application de la loi Travail, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un examen médical réalisé par le médecin du travail (à l'exception de l'examen de pré-reprise). Le médecin du travail réalise au moins un examen médical accompagné le cas échéant d'examens complémentaires permettant un échange avec le salarié sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

ÉTUDE DE POSTE

3

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude de poste.

4

ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude des conditions de travail dans l'établissement et indique la date à laquelle la fiche d'entreprise a été réalisée.

ÉCHANGES ENTRE LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET L'EMPLOYEUR

5

L'échange avec l'employeur peut avoir lieu par tout moyen (mails, entretien téléphonique, réunion...).

6

POSSIBILITÉ D'UN SECOND EXAMEN MÉDICALE

- Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision.
- Il réalise un second examen dans un délai maximum de 15 jours suivant le 1er examen.

NOTIFICATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

7

Le médecin du travail doit « motiver son avis » (dans les limites du respect du secret médical) et fournir des préconisations permettant à l'employeur de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités, formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi.

8

RECHERCHE DE SOLUTIONS

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre son poste, l'employeur doit lui rechercher un autre emploi compatible avec les restrictions et préconisations du médecin du travail. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Si l'employeur est en mesure de justifier qu'il est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il peut le licencier pour « inaptitude ».

Bon à savoir



Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur régional.

L'examen de pré-reprise est particulièrement important pour permettre au médecin du travail de rechercher à maintenir le salarié dans son emploi.

En cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent contester l'avis en saisissant la formation des référés du conseil de prud'hommes qui pourra au besoin désigner le médecin inspecteur du travail dans le cadre de l'instruction de la demande. Cette saisine doit s'effectuer dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.

L'employeur peut être dispensé de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que :

- 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 un emploi.



2

ACCOMPAGNEMENT

AU TITRE DE LA
PRÉVENTION DE
LA DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE



ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE PAR LE RÉGIME GÉNÉRAL DE L'ASSURANCE MALADIE

Accompagner un assuré social qui présente un risque de désinsertion professionnelle du fait de son état de santé repose sur l'implication, la mobilisation et la complémentarité de multiples acteurs au sein de l'Assurance Maladie qui sont coordonnés au sein de cellules locales de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

« Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle 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, MDPH, Cap emploi ... Ces cellules examinent les situations complexes de maintien dans l'emploi. »

LE SERVICE MÉDICAL

→ RÔLE ET MISSIONS

Appartenant à un Service Médical indépendant des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), le médecin conseil donne des avis qui s'imposent à la caisse sur la justification médicale des prestations.

En matière d'arrêt de travail, il se prononce sur la justification médicale du repos et sur la possibilité d'exercer une activité professionnelle indépendamment du poste occupé.

Le médecin conseil 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.

→ CONDITIONS D'ACCÈS

Le service médical convoque l'assuré ou donne un avis au vu du dossier.

LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE – CPAM

→ RÔLE ET MISSIONS

L'Assurance Maladie, assureur solidaire en santé, accompagne les assurés dans l'accès à leurs droits et tout au long de leur parcours de soins.

Le cœur d'activité des Caisses d'Assurance Maladie est le remboursement des dépenses de santé et le versement des revenus de remplacement en cas de maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès.

De la prévention des risques à l'organisation des soins, en passant par la régulation des dépenses de santé et l'offre de services aux assurés, professionnels de santé et employeurs, l'Assurance Maladie est un acteur majeur du système de soins.

→ CONDITIONS D'ACCÈS

Etre affilié au régime général qui couvre les salariés de l'industrie, du commerce, des services et certaines catégories d'emplois assimilées à des salariés.

→ FONCTIONNEMENT

Répondre aux situations des assurés les plus vulnérables est l'une des priorités de la Caisse d'Assurance Maladie. Ainsi, en matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle elle :

- Signale au Service Médical les salariés en arrêt de travail de plus de 45 jours et au Service Social ceux en arrêt de travail depuis au moins 90 jours.
- Autorise sur le plan administratif l'accès des assurés à des actions de remobilisation et de formation durant l'arrêt de travail.
- Peut mobiliser les fonds d'ASS afin de lever les obstacles à la réinsertion des assurés par le financement des mesures de remobilisation précoce mises en œuvre dans chaque département selon politique ASS.

LE SERVICE SOCIAL CARSAT

(CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL)



RÔLE ET MISSIONS

Le service social CARSAT accompagne les assurés du régime général fragilisés par un problème de santé ou de perte d'autonomie, lorsque :

- L'accès aux soins est difficile,
- L'arrêt de travail se prolonge,
- La reprise du travail pose question,
- Après une hospitalisation, le retour à domicile présente des difficultés.

Il mène des actions de prévention au bénéfice des personnes en arrêt de travail indemnisé afin de favoriser le maintien ou le retour à l'emploi.

Son rôle:

- informer les assurés fragilisés par la maladie ou l'accident du travail, la maladie professionnelle, l'invalidité, les conseiller sur leurs droits et démarches.
- évaluer, avec la personne, sa situation au regard de l'emploi et de son état de santé, l'orienter vers des services spécialisés, l'accompagner dans son changement de situation, l'aider à mettre en œuvre un projet professionnel.



FONCTIONNEMENT

- Le service social propose un accompagnement individuel ou collectif,
- Il reçoit sur rendez-vous en consultation sociale dans une logique de proximité,
- Il peut se déplacer au domicile,
- Il organise des réunions d'informations sur l'ensemble du territoire.

En lien avec le service administratif des CPAM, le service social de la CARSAT propose une rencontre à toute personne en arrêt de travail lors du 4ème mois de l'arrêt.



Zoom sur

L'INTERVENTION SOCIALE D'INTÉRÊT COLLECTIF (ISIC)

Permettre aux assurés sociaux du Régime Général en arrêt de travail d'avoir une vision globale des dispositifs de remobilisation, des démarches possibles en fonction de leur situation, de connaître le réseau des intervenants auxquels ils peuvent faire appel.



DESSCRIPTIF

Cette action vise le soutien et l'accompagnement aux changements des assurés à travers l'expression du vécu de chacun concernant l'arrêt, sa durée et ses répercussions personnelles, familiales et professionnelles. L'ISIC concerne des groupes d'assurés ayant une problématique commune réunis par un assistant de service social qui favorise les interactions, le partage d'informations, d'expériences, l'expression du vécu, les échanges sur les démarches réalisées. La durée est d'au minimum 3 réunions, au rythme le plus adapté au travail du groupe. Des partenaires peuvent intervenir dans le groupe à la demande des participants ou de l'assistant de service social CARSAT.

Des supports d'animation sont utilisés par les assistants de service social et des documents sont remis comme aide-mémoire.

Une évaluation est réalisée en fin d'action le plus souvent par le biais d'un questionnaire de satisfaction.



BÉNÉFICIAIRES

- Assurés du Régime Général en arrêt de travail (maladie, maladie professionnelle ou accident du travail) avec un contrat de travail ou en situation de chômage.
- Accompagnés par le Service Social CARSAT.



PRESCRIPTEUR

Sur proposition de l'assistant de service social de la CARSAT.



FINANCEUR

Avant de démarrer, toute action fait l'objet d'une validation locale et régionale de l'encadrement du Service Social CARSAT.
Financement : moyens humains CARSAT.

ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE PAR LA MSA (MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE)

Véritable guichet unique, la MSA gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale (maladie, retraite, famille, cotisation) et mène des actions à caractère sanitaire et social par le biais de son action sociale, tout en développant des services adaptés aux besoins de la population. Elle assure également le contrôle médical ainsi que la santé et la sécurité du travail des secteurs d'activité de sa compétence.

Dans le cadre du Maintien en Emploi, la MSA a pour missions :

- D'assurer le service des prestations de l'assurance maladie et des accidents de travail / maladies professionnelles et notamment le paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail,
- De mettre en œuvre une politique visant à la prévention de la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail,

- En maintenant le versement des indemnités journalières pendant une action d'orientation, de formation,
- En participant sur ses fonds d'aide sociale au financement de certaines actions.



Zoom sur AVENIR EN SOI

Une démarche de Reconnaissance des Acquis par l'Expérience



DESCRIPTIF

Dans le cadre de ses missions, la MSA a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle, en priorité des actifs agricoles et résidant en milieu rural.

Avenir en soi est un dispositif d'accompagnement visant à aider les personnes dans leurs changements (choisis ou imposés) personnels ou professionnels par :

- La remobilisation
- La dynamisation
- Les échanges avec les autres

La démarche est structurée, collective et animée par des professionnels spécialement formés :

- Un groupe de 12 personnes maximum
- 6 à 8 séances d'une journée, espacées d'une à deux semaines



BÉNÉFICIAIRES

Demandeurs d'emploi
Exploitants et salariés
Les jeunes (insertion professionnelle)
Jeunes retraités et futurs retraités

Toute personne confrontée à des difficultés personnelles et professionnelles qui vont l'amener à vivre une période de changement, que ce soit pour des raisons :

- Economiques (crise agricole, réorientation ou diversification des productions...)
- De santé (accident du travail, arrêt maladie prolongé, handicap...)
- Familiales (divorce, veuvage, prise en charge d'une personne dépendante...)
- Ou pour toute autre raison (arrivée à la retraite, départ d'un associé...)



PRESCRIPTEUR

La personne s'engage volontairement sur le dispositif.

Un partenariat est mis en place en interne et en externe pour constitution des groupes : Pôle emploi, Cap emploi, les services de santé au travail, les médecins conseils de la MSA, association solidarité paysan, centres sociaux ruraux, structures d'insertion locales...



FINANCEUR

Dispositif financé intégralement par la Mutualité Sociale Agricole

PROCÉDURE



NOTES



3



LES OUTILS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'ESSAI ENCADRÉ

Evaluer la faisabilité de la reprise du travail pendant l'arrêt de travail.



DESSCRIPTIF

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



BÉNÉFICIAIRES

Ce dispositif est proposé aux assurés sociaux en arrêt de travail, indemnisés au titre de la maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à savoir les :

- Salariés en arrêt de travail
- Apprentis en arrêt de travail
- Intérimaires en arrêt de travail
- Stagiaires en arrêt de travail
- Demandeurs d'emploi en arrêt de travail



DURÉE

L'essai encadré ne peut excéder une durée de 3 jours ouvrables en continu ou fractionnables.



PRESCRIPTEUR

Il appartient à la cellule locale PDP de traiter le dossier de demande ou d'orienter l'assuré vers ce dispositif.

La décision est prise après concertation des référents (médical, social et administratif), chacun apportant sa compétence et sa connaissance du dossier afin de déterminer la solution la plus efficace au vu de la situation de l'assuré.



RÉMUNÉRATION

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

L'employeur ne verse quant à lui aucune rémunération à l'assuré.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	-	-	-

Bon à savoir



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. Art. L323-3-1 code de la sécurité sociale

Ce dispositif est proposé aux assurés sociaux en arrêt de travail, indemnisés au titre de la maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et est également ouvert aux assurés ayant repris le travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou ayant repris un travail léger.

Le salarié est en arrêt de travail durant l'essai encadré et perçoit ses indemnités journalières.

Pour instruire le dossier, le service prestations doit disposer des dates de début et de fin de l'essai encadré.

La réalisation de l'essai ne présume pas d'une reprise immédiate mais permet de gérer les incertitudes et de préparer au mieux le retour.

Tout AT-MP qui surviendrait, y compris les accidents de trajet, serait pris en charge par la caisse. Plusieurs essais encadrés sont possibles dans le cadre d'un parcours de recherches de solutions.

L'essai encadré peut avoir lieu dans une autre entreprise que celle du salarié.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

Consolider son projet professionnel en entreprise et créer des liens avec des employeurs.



DESCRIPTIF

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.



BÉNÉFICIAIRES

Selon l'art. L5135-2 du code du travail, les PMSMP sont ouvertes « à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé » quel que soit son statut (salarié, personne en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle, etc...), son âge et le cadre de son accompagnement.



DURÉE

En application de l'art. D5135-3 du code du travail :

- Une PMSMP pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, en présence continue ou discontinue, ne peut pas durer plus d'un mois de date à date, (pour une durée laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve de ne pas dépasser la limite maximale de 60 jours calendaires), et ne peut être renouvelée qu'une seule fois, pour le même objet et les mêmes objectifs ;
- Sur 12 mois consécutifs, pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, il ne peut être conclu que 2 conventions, sous réserve que leurs objets et objectifs soient différents et que leur durée cumulée, renouvellements compris, n'excède pas 60 jours.



PRESCRIPTEURS

Les prescripteurs de droit commun des PMSMP sont :

- Les prescripteurs faisant partie du service public de l'emploi (SPE) : Pôle Emploi ; les missions locales ; Cap emploi.
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Dans le cadre de leur mission de maintien dans l'emploi, d'autres organismes peuvent prescrire une PMSMP dès lors qu'ils en ont obtenu la possibilité par délégation auprès de Pôle emploi, d'une mission locale ou d'un Cap emploi.



FINANCEUR

Le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement.



MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

La PMSMP peut ainsi être mobilisée, notamment pour valider une réorientation, un changement de poste avec ou sans formation, etc...

Toutefois, le prescripteur de la PMSMP devra s'assurer que cette dernière n'est pas incompatible avec l'état de santé du bénéficiaire et les périodes de sorties autorisées par le médecin.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	-

Bon à savoir



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

Le bénéficiaire d'une PMSMP est toujours couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation. S'il est salarié : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur, à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la PMSMP.

En cas d'arrêt maladie durant la PMSMP, la durée n'est pas prolongée car la durée de la PMSMP est fixée par le Cerfa. Il est, en revanche, possible de renouveler la première période par un nouveau Cerfa et par conséquent de prolonger la période initiale sans que la durée des deux Cerfa cumulés ne dépasse 60 jours calendaires de date à date.

Le bénéficiaire effectue sa période selon les règles applicables aux salariés de la structure d'accueil.

Pour en savoir plus : Questions / Réponses PMSMP N° 4 du 15 décembre 2016

PROCÉDURE



PRESTATION SPÉCIFIQUE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE - PSOP

Dans le cadre d'un parcours vers ou dans l'emploi, elle a pour objectif d'aider la personne handicapée à s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation.



DESCRIPTIF

La PSOP doit permettre :

- Un travail d'accompagnement pour la compréhension et l'acceptation de la situation de handicap et la construction d'un nouveau projet professionnel en adéquation avec la situation de la personne (survenance ou aggravation du handicap, évolution du cadre professionnel incompatible avec le handicap de la personne pour les salariés...)
- Un travail sur les compétences acquises, les compétences transférables et transversales
- L'exploration de nouvelles pistes professionnelles
- L'évaluation des possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise
- La validation des projets envisagés



BÉNÉFICIAIRES

- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en recherche d'emploi, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Salariés du secteur privé ou du secteur public, en activité ou en arrêt de travail, et qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail ou souhaitant évoluer ou s'adapter au poste de travail au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- Travailleurs indépendants après avoir obtenu l'avis du médecin traitant et pour ceux qui sont en arrêt de travail, l'avis de la sécurité sociale des indépendants
- Les exploitants agricoles après obtention de l'avis du médecin de la MSA

Rq. /// Les salariés des entreprises sous accord agréé ne sont pas éligibles, à l'exception de celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%.



DURÉE

La PSOP dure entre 20 et 40 h et peut comprendre une alternance d'entretiens individuels (en face à face) et de regroupements collectifs, une mise en situation professionnelle et/ou une évaluation sur des plateaux techniques.

Elle peut être organisée en discontinu, en partie à distance et se déroule sur une période de trois mois maximum, à compter du démarrage effectif de la prestation.



PRESCRIPTEURS

De façon générale, La PSOP est prescrite par l'un des opérateurs suivants : Cap Emploi ; Pôle Emploi ; Missions locales ; Comète ; Le Conseil en évolution professionnelle pour les salariés.



FINANCEURS

La PSOP est financée par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHP pour les employeurs publics éligibles.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

Bon à savoir



La Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) est mobilisée pour des personnes handicapées pour lesquelles un bilan de droit commun, même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas au besoin, notamment pour des raisons liées au temps supplémentaire nécessaire à la prise en compte du handicap et de problématiques sociales associées. La PSOP est complémentaire aux outils de même nature proposés dans le droit commun.

Concernant les personnes handicapées accompagnées par Cap Emploi, la PSOP intervient en complémentarité du Diagnostic flash et de l'offre de services délivrés dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.

Le cadre de la mise en situation professionnelle est la PMSMP.

La PSOP est mobilisable pour tous les types de handicap.

Celui-ci doit être suffisamment stabilisé pour permettre un travail approfondi sur l'orientation, le projet professionnel et les compétences. Il faudra tenir compte des pathologies et de leurs conséquences pour pouvoir positionner la personne sur la prestation adéquate et être attentif à la prise en compte du handicap dans l'adaptation du parcours de la personne.

La prestation intègre des modules sur l'identification des acquis, des compétences transférables, transversales et complémentaires à acquérir, l'acceptation du handicap et de ses conséquences, le deuil de l'ancien métier, la découverte du marché du travail, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, l'évaluation de sa faisabilité, l'identification des besoins et des modalités en formation ainsi que la construction et la formalisation d'un plan d'action.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



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.



DESCRIPTIF

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).



BÉNÉFICIAIRES

Dans le cadre du congé individuel de formation :

- Salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'une activité salariée de 5 ans dont 1 an dans l'entreprise.
- Salarié en contrat à durée déterminée justifiant d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non et quelque soit la nature des contrats de travail, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Dans cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise :

À l'initiative de l'entreprise, une convention tripartite doit être conclue. Le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation nécessite une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.



DEMANDE

Dans le cadre du congé individuel de formation :

La demande est effectuée auprès de l'OPACIF dont relève le salarié. La plupart des OPACIF donnent la possibilité d'effectuer un bilan de compétences, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 Juillet 1994. La demande est donc faite sans aucune démarche auprès de l'employeur sauf si le salarié souhaite réaliser le bilan pendant son temps de travail.

Dans cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise :

Si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié : L'accord du salarié est obligatoire. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour remettre à son employeur la convention signée. L'absence de réponse du salarié durant ce délai équivaut à un refus.



FINANCEUR

Le salarié peut demander la prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (Opacif) dont relève l'entreprise.

INTER-RÉGIMES

Régime
général



Régime
agricole



Indépendants



Fonction
publique



Bon à savoir

- Le statut du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.
- Les organismes financeurs (OPACIF : Organismes Paritaire Agréés au titre du Congé Individuel à la Formation) peuvent également prendre en charge le bilan même si le salarié ne souhaite pas en informer son employeur.
- En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.
- Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences, il faut attendre un délai de 5 ans pour en solliciter un nouveau.
- Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

Rq. /// Bien que le bilan soit accessible à tout travailleur (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics et non-salariés : commerçants, artisans, professions libérales), les informations de cette fiche traitent principalement du bilan de compétences salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de congé de bilan de compétences.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



PRÉORIENTATION

Accompagner l'élaboration, la vérification et la validation d'un projet professionnel sur la base d'une évaluation de la personne et de son parcours dans leur globalité.



DESCRIPTIF

La préorientation est un dispositif sollicité auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), lorsqu'un éclaircissement s'impose avant d'envisager une orientation de la personne handicapée ayant recours au dispositif d'insertion et de reclassement socioprofessionnel. Il intervient, de ce fait, sur les cas les plus complexes, quelque soit la nature du handicap.

C'est un dispositif de 8 à 12 semaines dont l'objectif est à la fois de :

- Faire un bilan personnel et professionnel en termes de diverses expériences, compétences, intérêts, environnement socio-économique, restrictions d'aptitude, etc...
- Identifier les centres d'intérêts personnels et professionnels susceptibles d'être moteurs dans la construction du projet,
- Découvrir de nouveaux secteurs d'activités et métiers,
- Construire avec le soutien d'une équipe d'orientation, un projet cohérent avec ses souhaits personnels et ses potentialités, compatible avec la situation de handicap et en relation avec l'environnement socio-économique,
- Vérifier la faisabilité du ou des projets émergents (recherches, enquêtes métiers, stages en entreprise, etc...),
- Construire un plan d'action (identifier les étapes et les démarches, prendre contact avec les relais, etc...),
- Acquérir des outils et une méthode d'orientation permettant de devenir autonome en situation de réinsertion,
- Évaluer ses capacités et aptitudes professionnelles, médicales et fonctionnelles en fonction du ou des projet(s) professionnel(s) retenu(s).



BÉNÉFICIAIRES

- Adultes de plus de 18 ans reconnus Travailleurs Handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par les MDPH.
- Personnes en démarche de consolidation d'un projet.



FINANCEMENT - RÉMUNÉRATION

Les frais de séjour en CPO sont pris en charge par l'organisme de Sécurité sociale dont relève la personne accueillie, dans le cadre d'un prix de journée arrêté par le directeur général de l'ARS. Durant le stage, la personne accueillie a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le stage est rémunéré par l'État par l'intermédiaire de l'ASP (Agence des Services et de Paiements).



PRESCRIPTEUR

La MDPH est compétente pour toutes les demandes relatives au handicap, y compris la réadaptation professionnelle. La CDAPH décide de l'orientation vers un stage de Préorientation.

INTER-RÉGIMES

Régime général



Régime agricole



Indépendants



Fonction publique



Bon à savoir



Depuis la loi de 2005, les MDPH ont pour mission l'évaluation globale des besoins de la personne dans son environnement.

Il est recommandé de joindre à la demande toute information pouvant éclairer le parcours : le projet de vie, synthèse libre des professionnels précisant ce qui a déjà été mobilisé pour la personne.

Pour toute demande de RQTH, l'équipe pluridisciplinaire évalue le besoin de compensation sur le champ professionnel.

La décision d'orientation professionnelle est valable à compter de la décision de la C.D.A.P.H pour une durée de 1 à 5 ans. Elle ne s'impose pas à la personne qui seule peut décider de suivre le stage de préorientation.

La durée d'accompagnement est indiquée sur la notification de décision de la CDAPH ; à défaut, le stage ne pourra pas excéder 12 semaines.

Il existe également :

- **La pré-orientation spécialisée** dont les objectifs sont de proposer une interface entre le soin en psychiatrie et le monde du travail aux personnes présentant un état psychique stabilisé et compatible avec une insertion sociale et professionnelle.
- **Le stage en UEROS** - Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou professionnelle qui s'adresse à des personnes cérébro-lésées (titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et orientées vers l'UEROS par la MDPH) d'une durée de 1 à 24 semaines.

Liste des centres de préorientation : www.fagerh.fr

PROCÉDURE



LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT) RÉGIMES GÉNÉRAL ET AGRICOLE

Permettre à une personne en arrêt de travail de reprendre progressivement son activité.



DESCRIPTIF

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.



BÉNÉFICIAIRES

Les salariés en arrêt de travail, souhaitant reprendre leur activité et n'étant pas en mesure de revenir à temps plein en raison de leur état de santé.

- Le TPT est possible pour une personne en arrêt maladie ou accident non professionnel ayant un contrat à temps plein, à temps partiel, en CDI, CDD, dans le secteur public ou privé.
- En cas d'AT/MP, une reprise progressive avec maintien des IJ est également possible, limitée à « un travail léger pour raison médicale ». Art. L433-1 du Code de la sécurité sociale.



DURÉE

Il n'y a pas de durée réglementaire pour le temps partiel thérapeutique - chaque caisse détermine les durées d'attribution.



QUAND

Le TPT doit obligatoirement faire suite à un arrêt de travail à temps complet et sans interruption.



PRESCRIPTEUR

Le médecin traitant prescrit le TPT, sur la prescription d'arrêt de travail total, pour son patient présentant un état de santé compatible avec à une reprise progressive de son activité.



COFINANCÉ PAR

- **L'employeur** : la rémunération est fonction du temps de travail (une rémunération intégrale est parfois possible, par exemple via une convention d'entreprise, un contrat de prévoyance ...).
- **L'organisme d'assurances sociales** : Les indemnités journalières peuvent être maintenues en tout ou partie par la caisse primaire d'affiliation du salarié lorsque les conditions prévues aux articles L323-3 (risque maladie) ou L433-1 (risque AT/MP) du Code de la sécurité sociale sont remplies.



Bon à savoir

Suppression de l'exigence d'un arrêt de travail à temps complet précédant immédiatement la reprise de travail à temps partiel pour les ALD, cependant un 1er arrêt de travail indemnisé à temps complet pour l'ALD reste exigé.

En AT-MP, si l'indemnisation d'un arrêt de travail à temps complet est toujours exigée, il n'est plus nécessaire qu'il précède immédiatement la reprise d'un travail léger.

En cas de rechute ou d'aggravation, il peut être admis d'indemniser directement la reprise d'un travail léger, alors que celui-ci n'a pas fait l'objet d'un arrêt de travail à temps complet dans le cadre de la rechute ou de l'aggravation dès lors qu'une journée au moins aura été indemnisée dans le cadre de l'AT-MP initial.

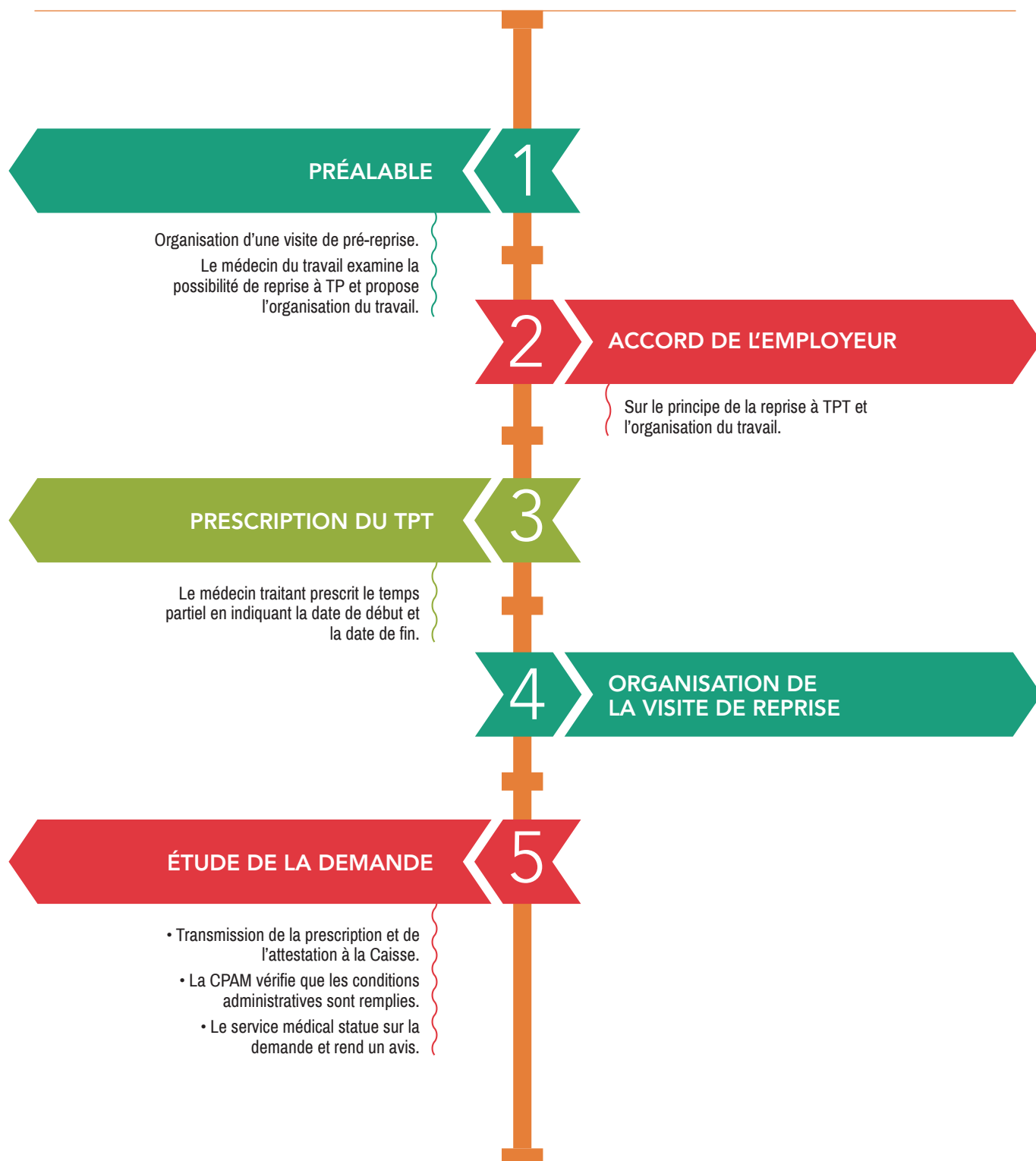
L'organisation d'une visite de pré-reprise avant la mise en place du temps partiel thérapeutique est conseillée car elle permet d'éviter des avis divergents entre médecin du travail et médecin traitant, elle facilite l'organisation du TPT.

Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet et ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps.

Il n'y a pas de voie de recours contre le refus de l'employeur motivé par l'intérêt de l'entreprise.

A sa reprise à temps partiel thérapeutique, un salarié arrêté à nouveau à temps complet (pour le même motif s'il s'est aggravé ou pour un autre motif), peut reprendre son temps partiel thérapeutique jusqu'à la date de fin initialement prévue.

PROCÉDURE RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



NOTES

CRPE – CONTRAT DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Permettre à un salarié en arrêt de reprendre son activité en se réaccoutumant à son ancien métier ou se formant à un nouveau métier.



DESCRIPTIF

Le CRPE est un outil de maintien dans l'emploi qui a pour objectif de permettre au salarié de :

- Se réaccoutumer à son ancienne profession en complément d'un éventuel aménagement de poste,
- Être reclassé sur un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise avec un besoin de formation.

Le CRPE est un contrat de travail à durée déterminée - CDD :

- D'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 prévoit une formation pratique tutorée, éventuellement complétée par une formation professionnelle théorique.



BÉNÉFICIAIRES

Le contrat de rééducation professionnelle est destiné aux personnes assurées sociales qui, pour des raisons de santé, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi.

Tout salarié remplissant les conditions suivantes :

- En arrêt de travail indemnisé avant la mise en place du contrat,
- Bénéficiaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la MDPH,
- Ne pouvant pas reprendre son poste de travail et qui serait déclaré inapte si le CRPE n'était pas mis en place.



RÉMUNÉRATION

Dès le 1^{er} jour de l'activité de rééducation professionnelle, sans application du délai de carence.

- Une rémunération partagée, basée sur le salaire de la future profession de l'assuré,
- Une répartition entre indemnités journalières et salaire à 50/50 entre l'organisme d'Assurance Maladie et l'employeur pendant toute la durée du contrat.



PRESCRIPTEUR

Le contrat est signé par l'organisme d'assurance sociale (Sécurité Sociale ou Mutualité sociale agricole), l'employeur et le salarié. Il est transmis à l'Unité départementale de la Direccte.



FINANCEUR

La rémunération est financée par l'employeur et par l'organisme d'assurance sociale (sécurité sociale ou mutualité sociale agricole) dont dépend la personne handicapée.



LE CRPE DÉBUTE

À L'ISSUE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le contrat de rééducation professionnelle est un outil qui permet à chaque salarié, à l'issue d'un arrêt de travail, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit sur son ancien poste, soit sur un nouveau métier.

Démarrage du CRPE après visite de reprise et avis médical du médecin du travail.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	-

Bon à savoir



Le CRPE suspend temporairement le contrat de travail initial.

Le CRPE peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique.

Il n'est pas nécessaire que le médecin du travail prononce une inaptitude dans le cadre de la réaccoutumance à l'ancien poste. Néanmoins, l'esprit du dispositif est bien de réserver le dispositif du CRPE à des assurés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail et qui seraient déclarés inaptes si le CRPE n'était pas mis en place.

Le salarié en CRPE n'est plus en arrêt de travail, et l'entreprise doit organiser la visite de reprise.

Le salarié pendant son CRPE bénéficie des prestations des assurances Maladie, Maternité, Invalidité, Décès et AT-MP. Le CRPE n'interrompt pas le versement de la rente ou de la pension d'invalidité.

L'indemnité journalière de l'Assurance maladie n'excède pas le montant de l'indemnité journalière initiale versée durant l'arrêt de travail à l'origine de l'incapacité. Ce montant reste identique pendant toute la durée du Contrat.

Le contrat est suspendu le temps de l'arrêt de travail et est prolongé du nombre de jours d'arrêt.

→ **Plaquette sur le CRPE à destination des employeurs :**
http://www.prith-bfc.fr/images/Documents/PDP_EMPLOYEURS.pdf

→ **Plaquette sur le CRPE à destination des salariés :**
http://www.prith-bfc.fr/images/Documents/PDP_ASSURE.pdf

LA PENSION D'INVALIDITÉ RÉGIMES GÉNÉRAL ET AGRICOLE

Permettre à un assuré de compenser sa réduction de capacité au travail.



DESCRIPTIF

L'assurance invalidité accorde à l'assuré, victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, une pension en compensation partielle de la perte de salaire qui résulte de la réduction de sa capacité de travail, sous réserve de remplir certaines conditions médicales, d'âge et d'ouverture des droits administratifs.



BÉNÉFICIAIRES

Conditions d'ordre médical :

- Personnes ayant une capacité de travail ou de gains réduite d'au moins 2/3,
- L'état d'invalidité est apprécié en fonction de la capacité de travail restante, compte tenu de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales, des aptitudes et de la formation professionnelle de l'intéressé,
- L'invalidité peut résulter d'une maladie, d'un accident (non professionnel) ou d'une usure prématurée de l'organisme.

Conditions d'ordre administratif :

- N'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- Etant assuré social depuis au moins 12 mois au moment de l'arrêt de travail suivi de l'invalidité ou au moment de la constatation médicale de l'invalidité,
- Ayant effectué au cours des 12 mois qui précèdent la demande d'invalidité au moins 600 heures de travail salarié, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire.



DURÉE

Une pension d'invalidité est accordée de manière temporaire. Elle peut donc être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical.



PRESCRIPTEUR

Demande faite par l'assuré lui-même.

- Il est procédé à un examen de ses droits administratifs et à un examen médical par le médecin conseil.
- Le médecin conseil du service médical de la caisse d'assurance maladie statue sur l'état d'invalidité de l'assuré et détermine la catégorie en fonction de critères médicaux, d'ordre professionnel et d'ordre social.
- La caisse statue sur le droit administratif dans un délai de deux mois.



FINANCEUR

La pension d'invalidité est versée par la Caisse d'assurance maladie.

Le montant de la pension d'invalidité est déterminé sur la base du salaire annuel moyen calculé à partir des dix meilleures années d'activité (dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale) et selon la catégorie d'invalidité attribuée par le médecin conseil.

Bon à savoir



En accord avec le médecin du travail, tout salarié en invalidité peut conserver une activité professionnelle adaptée à son état de santé. Cette activité sera rémunérée en complément du versement de sa pension suivant les règles de cumul. En invalidité, le patient ne peut pas percevoir un revenu cumulé supérieur à celui perçu précédemment.

Les indemnités journalières peuvent être versées, sous réserve de l'ouverture de droit, jusqu'à la stabilisation ultérieure ou jusqu'à expiration du délai (3 ans ou 360 J).

S'il s'agit de l'affection pour laquelle l'intéressé a bénéficié de trois ans d'IJ, il faut que l'assuré ait repris le travail pendant au moins un an pour en bénéficier.

Une pension d'invalidité ne peut être accordée suite à un AT/MP.

Lorsqu'une expertise de la CPAM fait apparaître que la personne invalide doit être classée dans une catégorie autre que celle dans laquelle elle l'était antérieurement, la caisse détermine cette nouvelle catégorie.

PROCÉDURE



LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

Compenser financièrement l'efficiency réduite d'une personne handicapée à son poste de travail.



DESCRIPTIF

La loi du 11 février 2005 a introduit la notion de Lourdeur du handicap pour tenir compte de l'effort réalisé par l'employeur au regard de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'une personne handicapée sur un poste de travail précis.

L'objectif de la RLH est de compenser financièrement les charges, inhérentes au handicap de la personne concernée sur son poste de travail, qui perdurent après aménagement optimal de celui-ci et qui sont supportées de manière pérenne (permanente) par l'employeur ou le Travailleur Non Salarié (TNS).

La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap est accordée à un taux normal ou majoré selon l'importance des charges supportées par l'employeur ou le TNS.



BÉNÉFICIAIRES

Un employeur relevant du secteur privé ou un TNS (pour lui-même). Le salarié (ou TNS) pour lequel une RLH est demandée doit être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, **possédant un justificatif valide au jour du dépôt de la demande (durée de validité de 6 mois minimum)**.

Exemples d'inéligibilité /// contrat suspendu ; inaptitude au poste ; Non cumul de la RLH avec d'autres aides et prestations de l'Agefiph et l'aide au poste versée par l'Etat pour les salariés d'Entreprises Adaptées.



PRESCRIPTEUR

Le formulaire de RLH est à envoyer, par courrier en R/AR à l'Agefiph ou par voie électronique (procédure détaillée de transmission électronique sur www.agefiph.fr), par l'employeur.

Depuis le 1er juillet 2016, 5 formulaires existent : 1 formulaire => 1 cas spécifique :

Formulaire « intégral » x 2 (1 formulaire salarié/1 formulaire TNS) à utiliser pour :

- Faire une 1ère demande de RLH.
- Bénéficiaire d'une RLH jusqu'à la fin de l'activité professionnelle de la personne handicapée concernée, âgée de 50 ans au moins au jour du dépôt de la demande.
- Bénéficiaire d'une RLH pour une personne présentant un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80% lorsque l'aménagement optimal n'est pas encore réalisé.

Formulaire « simplifié » x 2 (1 formulaire salarié/1 formulaire TNS) à utiliser pour :

- Demander le renouvellement d'une décision RLH SI la situation de travail de la personne handicapée concernée n'a pas été modifiée depuis la décision précédente (pas de changement du lieu d'exécution de l'activité ou pas d'évolution du handicap ou pas de modification des tâches réalisées ni du temps de travail). Sinon : utiliser le formulaire « intégral ».

Le formulaire « simplifié » doit obligatoirement être déposé dans les 6 mois suivants la fin des droits précédents.

1 formulaire spécifique pour une personne sortant du milieu protégé ou « adapté » à utiliser pour :

- Un employeur embauchant une personne sortie du milieu protégé (en tant qu'usager) ou du milieu « adapté » (qui ouvrirait droit à l'aide au poste) ou un TNS sorti du milieu protégé ou « adapté » pour une 1ère demande de RLH ET SI la demande est déposée à l'Agefiph moins d'1 an après la sortie du milieu protégé ou « adapté ».



FINANCEUR

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.



MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

NON

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
•	•	•	-

Bon à savoir



Lorsque la décision est favorable, la date de démarrage des droits, pour une première demande, sera la date de réception de la demande (date de l'accusé de réception de la lettre recommandée).

Si la demande de renouvellement est reçue plus de 3 mois après la fin des droits précédents, les nouveaux droits débiteront au jour de réception de la demande de renouvellement, et il y aura donc une période de rupture des droits ouverts.

Pour un employeur ayant des droits ouverts (AETH ou minoration) : en cas de changement de poste de travail du salarié handicapé ou d'évolution du handicap : l'employeur ou le TNS devra déposer une demande de révision auprès de l'Agefiph par le biais d'un formulaire intégral.

Le choix opéré entre l'AETH et la minoration est valable pour toute la durée de validité des droits.

PROCÉDURE



PRESTATIONS D'APPUI SPÉCIFIQUES (PAS)

Identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser.



DESCRIPTIF

Les Prestations d'Appuis Spécifiques mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques / modes de compensation, pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs / référents de parcours (évaluation diagnostic des capacités de la personne, validation du projet professionnel, formation, recherche / mise en œuvre d'une solution de maintien....). Le prestataire expert du handicap peut être mobilisé au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien) de la personne, de son intégration en emploi ou en formation, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien. Les prestations sont mobilisables indépendamment les unes des autres, en fonction des besoins, sans ordre prédéfini.

L'offre se décline en 5 prestations, commune à tous les types de handicap : auditif, visuel, moteur, mental, psychique, troubles cognitifs

- Pré-diagnostic ;
- Bilan complémentaire sur la situation de la personne ;
- Appui Expert sur le projet professionnel ;
- Appui Expert à la réalisation du projet professionnel ;
- Appui Expert pour prévenir et / ou résoudre les situations de rupture.

Précisions sur le calendrier de mise en œuvre :

Handicap auditif
Handicap visuel
Handicap moteur

} Appel d'offre en cours – les nouvelles prestations d'appuis spécifiques seront mises en place à compter du 20 février 2019

Handicap mental
Handicap psychique
Troubles cognitifs

} Les prestations d'appuis spécifiques sont mises en œuvre depuis le 15 octobre 2018



BÉNÉFICIAIRES

Personnes éligibles

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, définis par la loi 2005-102 du 11 février 2005, orientés marché du travail, ou en voie de le devenir ou encore prêts à engager une démarche dans ce sens ;
- Demandeurs d'emploi, salariés (notamment les alternants titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), agents de la fonction publique, travailleurs non-salariés, les stagiaires de la formation professionnelle ;
- Présentant des besoins, en lien avec leur handicap, pour lesquels une intervention des prestataires spécifiques s'avère indispensable ;
- Orientées par la CDAPH (Commissions Départementale pour l'Autonomie des Personnes Handicapées) vers le marché du travail.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées vers un ESAT par la CDAPH ne peuvent pas bénéficier de ces prestations sauf dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné.

Employeurs éligibles

- Employeurs du secteur privé ou soumis aux règles de droit privé à l'exception :
 - des entreprises ayant signé un accord OETH
 - des entreprises sous accord agréé, sauf celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%
- Employeurs des fonctions publiques d'Etat, Hospitalière et Territoriale



PRESCRIPTEURS

- Cap emploi
- Pôle Emploi
- Missions locales
- Employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHP (fonction publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale, dont les Centres de Gestion pour ce dernier cas).
- Employeurs privés dans le cadre d'un appui à l'intégration dans l'emploi ou d'un processus de maintien dans l'emploi.
- Délégations Régionales de l'Agefiph et les Délégués Territoriaux au Handicap du FIPHP, pour prescrire en opportunité et en urgence.



FINANCEURS

Les Prestations d'Appuis Spécifiques sont des prestations Agefiph, financées par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHP pour les employeurs publics éligibles.



MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

OUI (voir page 7)

INTER-RÉGIMES

Régime général



Régime agricole



Indépendants



Fonction publique



Guide des Prestations d'Appuis Spécifiques à l'usage des prescripteurs en cours d'actualisation.

PROCÉDURE



ÉTUDE PRÉALABLE À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL (EPAAST)

Faire des préconisations pertinentes pour compenser le handicap dans la perspective de l'autonomie au poste de travail, de limiter la perte de productivité liée au handicap et d'anticiper les évolutions professionnelles et médicales.



DESCRIPTIF

L' EPAAST vise à mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce.

Elle prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée pour proposer des solutions durables et concrètes d'aménagement et d'adaptation de la situation de travail.

Elle est mobilisable pour les situations complexes pour lesquelles une simple étude ergonomique ne suffit pas à déterminer les besoins ni les modalités de réponse notamment en ce qui concerne la compensation du handicap.



BÉNÉFICIAIRES

Les employeurs, privé ou public, dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'un Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) :

- BOETH bénéficiaires de l'article L5212-13 du Code du travail,
- Salariés déclarés inaptes à leur poste, ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes constatées par le médecin du travail, et qui ont nécessairement déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprises non salariés, bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail,
- Bénéficiaires du secteur public visés par le décret 2006-501 du 03 mai 2006 relatif au FIPHFP.

Rq. III Les entreprises sous accord agréé ne sont pas éligibles, à l'exception de celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%.



PRESCRIPTEURS

L'EPAAST est exclusivement prescrite.

La prescription fait l'objet d'une fiche de prescription, intégralement renseignée. Celle-ci est adressée par le prescripteur à l'Agefiph qui doit valider la demande et la renvoyer au prescripteur.

La prescription est le fait de :

- Cap emploi,
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP pour la fonction publique territoriale
- Délégation Régionale Agefiph

Rq. III Pour les employeurs publics:

- Si convention avec le FIPHFP : prescription par la DR Agefiph
- Si absence de convention avec le FIPHFP : prescription par Cap emploi.



LES CONDITIONS

- Une situation complexe, nécessitant un ensemble de compétences (économiques, techniques etc.) pour que les acteurs conviennent qu'une EPAAST est un préalable nécessaire à la définition de l'adaptation du poste de travail ;
- Un avis du médecin du travail énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi ;
- Un accord explicite des parties prenantes (médecin du travail, salarié et employeur).



FINANCEUR

L'EPAAST est une prestation Agefiph, financée par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHFP pour les employeurs publics éligibles.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
● Avis du médecin du travail	● Avis du médecin du travail	● Avis du médecin traitant	● Avis du médecin de prévention

Bon à savoir



L'Epaast est mobilisée en complémentarité des interventions de droit commun existantes notamment celle des SST. Le recours à cette prestation doit être justifié par sa valeur ajoutée par rapport à la complexité de la situation.

La période de validité de la prescription est de 6 mois.

Pour favoriser la réussite de la réalisation de l'étude, le prescripteur doit :

- Connaître la date de reprise en cas d'intervention pour un salarié en arrêt de travail
- S'assurer de la disponibilité de l'ensemble des acteurs (salarié, employeur, médecin du travail...)

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



CIF – CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Permettre au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

A compter de 2019, le CIF devient le CPF de transition. Nouvelles modalités à paraître.



DESCRIPTIF

La formation suivie dans le cadre du Cif doit permettre :

- D'accéder à un niveau de qualification supérieure,
- De changer de profession ou de secteur d'activité,
- D'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- Ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel (par exemple, 2 heures par jour) et de manière continue ou discontinu (par exemple, 1 semaine par mois).

La durée du Cif est d'au maximum :

- 1 an pour une formation à temps plein
- Ou 1 200 heures pour des formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.



BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation – CIF, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

Une condition d'ancienneté est nécessaire.

- **Le salarié en CDI** doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.
- **Le salarié en CDD** doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année. **(Conditions assouplies pour les moins de 26 ans)**



FINANCEURS

Le financement du congé individuel de formation est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF). Cependant, dans certains secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPACIF (organismes paritaires collecteurs agréés du congé individuel de formation) de branche qui sont chargés du financement du CIF.



RÉMUNÉRATION ET FRAIS

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale. Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	●

Bon à savoir



Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail, les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Un délai de franchise minimum est imposé entre 2 CIF. Ce délai exprimé en mois est égal à la durée du précédent Cif (en heures) divisé par 12. Il ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

La formation est rémunérée pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

Le salarié peut mettre fin à son CIF uniquement s'il justifie d'un motif légitime (maladie, maternité, erreur d'orientation, par exemple).

Le salarié doit avertir son employeur du terme anticipé. Cependant, l'employeur n'est pas obligé de réintégrer le salarié dans l'entreprise de manière anticipée.

PROCÉDURE



L'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle est possible tout au long de la démarche par simple sollicitation auprès du FONGECIF ou de l'OPACIF. Ces conseillers peuvent apporter un soutien gratuit, neutre et confidentiel pour faciliter la construction et la mise en œuvre du projet. Un contact avec le FONGECIF ou l'OPACIF avant d'engager les démarches auprès de l'employeur permettra à la personne d'appréhender les spécificités liées à sa situation particulière (critères et priorités en matière de financement, organismes de formation répondant aux exigences de qualité...) – Dans tous les cas, le contact avec le FONGECIF ou l'OPACIF est confidentiel et n'engage à rien.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation, présenté dans cette fiche, est un des éléments constitutifs du compte personnel d'activité.

Permettre à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation.



DESCRIPTIF

Le compte personnel de formation a été créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014; il a été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») a créé, à compter du 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe, désormais, les droits issus :

- Du compte personnel de formation (CPF),
- Du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- Et du compte engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif créé par cette même loi.

Le CPF permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. Il est attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'au départ en retraite. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le Compte Personnel de Formation est crédité en heures à la fin de chaque année, dans la limite de 150 heures de formation sur 8 ans.

- Chaque année, le compte des salariés de droit privé est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de l'employeur. Pour une personne travaillant à temps complet, le compte est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.
- Pour le salarié travaillant à temps partiel, les heures créditées sont calculées proportionnellement au temps de travail effectué.

Rq. */// Toutefois, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, ou une décision unilatérale de l'employeur, peuvent prévoir des dispositions plus favorables et, en particulier, porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.*



BÉNÉFICIAIRES

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage dès cet âge), en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) dispose d'un compte personnel de formation.

Les formations éligibles qui peuvent être suivies en mobilisant le CPF (dites « formations éligibles ») sont essentiellement des formations qualifiantes et certifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. Ces formations doivent ainsi permettre aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, titre, diplôme, habilitation) contribuant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés. L'objectif est de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès ou de retour à l'emploi.



Bon à savoir

Sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr chaque personne dispose, d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF), avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

Majoration des droits au CPF

Afin de sécuriser les parcours professionnels des publics les plus fragiles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. La procédure applicable est précisée par l'article D6323-3-1 du code du travail.

La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF). Celui-ci est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal.

Les dispositions applicables, issues de la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail »), figurent aux articles L6323-33 à L6323-41 du code du travail.

Les listes de formations éligibles au compte personnel de formation sont actualisées de façon régulière ; elles sont accessibles depuis le site Internet dédié à la gestion de ce dispositif www.moncompteformation.gouv.fr.



MOBILISATION

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, 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.

A noter /// L'opérateur du conseil en évolution professionnel peut accompagner la personne dans son projet, et l'aider à la mobilisation des heures du CPF. Les démarches entreprises auprès d'un conseiller en évolution professionnelle sont confidentielles.

La question de l'Accord de l'employeur :

- **Hors temps de travail** : Le salarié peut utiliser ses heures de formation sans associer son employeur.

- **Pendant le temps de travail** : La demande doit être transmise 60 jours avant le début de la formation si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois, 120 jours pour les autres.

- Le salarié doit avoir l'accord de celui-ci sur le contenu et le calendrier de la formation souhaitée, sauf dans les cas suivants, où l'accord porte seulement sur le calendrier :

- Formations liées au socle de compétences et de connaissances
- Formations financées au titre de la compensation «garantie formation» ;
- Accompagnement à la VAE ;
- Cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.



FINANCEURS

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au Compte. Si la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le Compte, ce dernier peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, **d'abondements complémentaires** pour assurer le financement de cette formation.

Si la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, des abondements sont alors possibles. Le titulaire peut pour cela s'adresser à son employeur ou à un conseiller en évolution professionnelle.

- Etat
- Région
- Pôle emploi
- Employeur
- Personne elle-même
- OPCA (période pro)
- OPACIF (CIF)
- Agefiph
- CNAV (compte Personnel prévention pénibilité)



MOBILISABLE PENDANT L'ARRET DE TRAVAIL

OUI (voir page 7)

INTER-RÉGIMES

Régime général

Régime agricole

Indépendants

Fonction publique

Le CPF sera ouvert, en 2018, aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non salariées, à leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs selon les modalités précisées par les articles D6323-22 à D6323-28 du code du travail.

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 (JO du 20) met en œuvre, dans la fonction publique, le compte personnel de formation d'activité (CPA). Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), et le compte d'engagement citoyen (CEC). Pour plus de précisions : il convient de se reporter au site du ministère de la Fonction publique.

STAGE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Permettre à des personnes, dont le handicap nécessite une prise en compte particulière, de s'inscrire de manière adaptée dans une démarche active de reclassement professionnel par une formation qualifiante nécessitant un étayage médico-social adapté.



DESCRIPTIF

Les stages de rééducation professionnelle sont réalisés en général dans Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) qui sont des établissements médico-sociaux gérés par des organismes publics ou privés. Ils permettent aux personnes handicapées de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérées. Si le parcours ne peut être réalisé dans le droit commun en raison du handicap.

Leur objectif est de :

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- D'entraîner ou de réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- Dispenser une formation diplômante.



BÉNÉFICIAIRES

Pour être orienté vers un stage de rééducation professionnelle, plusieurs conditions sont nécessaires :

- Être âgé d'au moins 16 ans ;
- Être reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Ne plus être en mesure d'exercer son ancien métier suite à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- Être salarié ou demandeur d'emploi ayant un projet de formation professionnelle.



RÉMUNÉRATION

Pendant le parcours au CRP, le stagiaire bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dans certaines limites, la rémunération peut être cumulée avec :

- L'allocation aux adultes handicapés,
- L'allocation compensatrice,
- Les pensions et rentes versées par la Sécurité sociale.

La situation de chaque stagiaire est étudiée à leur entrée en CRP pour leur garantir une rémunération durant toute la durée de son stage.



PRESCRIPTEUR

Admission en CRP uniquement sur décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle se fait au regard des préconisations émises par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH (composée des évaluateurs internes et externes (Pôle Emploi, Cap Emploi, parfois missions locales, Carsat, CRP, référent RSA...)).



FINANCEUR

L'autorisation du CRP est donnée par le préfet de région (Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi -DIRECCTE). Le prix de journée des CRP, qui recouvre les frais de fonctionnement, est établi par le directeur général de l'ARS ; il est à la charge de l'Assurance maladie.



MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

RAREMENT EN PRATIQUE

Difficile à mettre en œuvre en raison de la durée de l'action de formation (10 à 30 mois), la durée de la formation devant être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

Bon à savoir



En amont de la notification d'orientation, la faisabilité du projet peut être vérifiée via la POPS, outils d'évaluation mis à disposition des équipes pluridisciplinaires (convention SPE/MDPH) pour les salariés et demandeurs d'emploi.

Des liens sont entretenus durant le parcours et des relais passés en fin de stage avec les différents partenaires amenés à suivre le parcours des personnes admises en CRP : services médicaux et sociaux, EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement) - Cap emploi, Pôle emploi, centres de formations...

En savoir plus :

- Code du travail : art. L5213-3 à L5213-5.
- Code du travail : art. L6341-1 à L6341-9.
- Code du travail : art. R5213-9 à R5213-14.
- Code du travail : art. D5213-15 à D5213-21.
- Code de la Sécurité sociale : art. R481-1 à R481-7.

Bases de données des formations dispensées en CRP : www.fagerh.fr, www.ladapt.net

PROCÉDURE

DÉPÔT DE LA DEMANDE

1

- À la MDPH du lieu de résidence au moyen des formulaires Cerfa (demande d'une personne handicapée et certificat médical) accompagnés des justificatifs mentionnés.
- Demande relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle.

**MOBILISABLE
PENDANT
L'ARRÊT DE
TRAVAIL**

2

DÉCISION D'ORIENTATION

- Notification d'orientation par la CDAPH après avis de l'équipe pluridisciplinaire vers un stage de rééducation professionnelle adressée au bénéficiaire et au centre sélectionné suivant les besoins de la personne.
- Il est précisé sur la notification : l'intitulé de la formation, le lieu, la durée, l'hébergement.
- La CDAPH précisera également, suivant l'évaluation des besoins de la personne, si la formation doit être précédée de phases préparatoires ou de remise à niveau.

ADMISSION AU CRP

3

- La décision de la CDAPH s'impose au CRP, sauf si plusieurs centres sont désignés sur la notification (cas exceptionnel).
- La personne se rapproche du centre pour se positionner sur la formation choisie.

**LA PERSONNE
N'EST PLUS
EN ARRÊT**

4

FORMATION

- Formation qualifiante de longue durée, permettant l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant suivis médical, psychologique et social de la personne, selon les besoins et déficiences des stagiaires.
- Les formations dispensées (pouvant être précédées, si besoin, de phases préparatoires ou de remise à niveau) débouchent sur des diplômes homologués par l'État.
- La durée des actions de formation est de 10 à 30 mois.

Annuaire des acteurs en Bourgogne-Franche-Comté : www.prith-bfc.fr/annuaire