



LA SANTE AU TRAVAIL

21 Novembre 2024



SOMMAIRE

- Obligation de Sécurité, DUERP, faute inexcusable
- Suivi médical des salariés, médecine du travail, visite obligatoire
- Inaptitude du salarié et ses conséquences
- Accident du travail et reconnaissance maladie professionnelle
- Temps partiel thérapeutique
- Invalidité, reconnaissance travailleur handicapé



PARTIE 1

OBLIGATION DE SÉCURITÉ
DUERP
FAUTE INEXCUSABLE

Obligation générale de sécurité = l'employeur prend toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Obligation très large qui se décline dans toute la relation de travail (durée du travail, formation, EPI, harcèlement, conditions de travail, etc...).

Obligation de résultat ? de moyen ?

De cette obligation générale découle plusieurs obligations :

1. évaluation des risques
2. information des salariés
3. formation des salariés
4. mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

En cas d'accident, l'employeur (le dirigeant + la personne morale) engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures nécessaires et suffisantes pour l'éviter.



Un Manquement de l'employeur à cette obligation peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, une demande de dommages intérêts.

Obligation de formation à la sécurité en fonction du type de poste occupé et des enjeux de sécurité, de la taille de l'entreprise, etc.

Le salarié de son côté a aussi une obligation en matière de sécurité. Il doit respecter les règles et consignes de sécurité. Par exemple le port des équipements de protection individuelle. Le non-respect de cette obligation peut justifier une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Focus sur le **droit d'alerte** et le **droit de retrait** du salarié :

- Le travailleur doit **signaler** immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
- Il est en **droit de se retirer** d'une telle situation de travail sans avoir à demander l'accord de l'employeur.



Focus sur le DUERP

L'employeur doit engager une démarche d'évaluation des risques professionnels. Dans ce cadre, il doit établir et tenir à jour un **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels).

Il est accompagné dans cette démarche par le CSE (ou la commission santé), par la médecine du travail, et le cas échéant par un référent sécurité.

Ce document est tenu à la disposition du personnel, des représentants du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail.

Si pas de DUERP, l'employeur peut être condamnée à une amende de 5ème classe + dommages et intérêts aux salariés. Le DUERP est toujours demandé par la CPAM en cas d'accident du travail.

Le DUERP doit être mis à jour chaque année pour les + de 11 salariés, et dans tous les cas lorsqu'il a une modification ou si un nouveau risque qui apparaît.

Il doit être conservé par l'employeur pendant 40 ans.



À partir des résultats du DUERP, des actions de prévention adaptées doivent être mises en place.

Ces actions incluent par exemple l'adaptation des postes de travail, la réduction des contraintes physiques, et l'aménagement des horaires.

DUERP les points à retenir :

- obligation légale = pas de condition d'effectif ni secteur d'activité
- mise à jour régulière + doit se décliner en plan d'actions
- aide à l'établissement : CPAM, médecine du travail, INRS



La faute inexcusable

L'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de sécurité. C'est le non respect de cette obligation, en cas d'accident de travail/ maladie professionnelle, qui constitue une faute inexcusable.

Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour qu'une faute inexcusable soit reconnue :

1. **Conscience du danger** : L'employeur devait avoir ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel était exposé le salarié.
1. **Absence de mesures de prévention** : Malgré cette conscience, l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir le risque.



C'est le salarié (victime) qui doit apporter la preuve de la faute inexcusable = preuve de la conscience du danger par l'employeur ou du défaut de mesures appropriées pour l'éviter

Il faut un lien de causalité entre le manquement de l'employeur et le dommage causé. Il suffit que cette faute soit une cause nécessaire de l'accident. Peu importe qu'elle en ait été la cause déterminante ou que d'autres fautes aient concouru au dommage.

La procédure de reconnaissance de faute inexcusable se déroule devant la CPAM, puis devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales.

La faute inexcusable ouvre droit pour la victime à une majoration de la rente (calculée en fonction de la réduction de capacité) et une indemnisation complémentaire au titre de divers préjudices subis et non réparés par la majoration.

La victime peut demander la réparation de divers préjudices :

1. préjudice esthétique
2. préjudice d'agrément
3. souffrances physiques et morales,
4. perte de possibilité de promotion professionnelle
5. ...

PARTIE 2



SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS



MÉDECINE DU TRAVAIL

SUIVI MEDICAL

Article L. 4624-1



Le suivi médical des salariés est encadré par le Code du travail et vise à assurer que les employés sont aptes à exercer leurs fonctions en toute sécurité. Le suivi peut varier en fonction des risques liés à l'activité professionnelle, et il est mis en place par le service de santé au travail (SST).

L'objectif :

- S'assurer que le salarié est apte à son poste
- Prévenir les risques professionnels
- Adapter les conditions de travail en fonction de la santé des salariés

Le salarié est rémunéré pendant l'examen de sa visite médicale (trajet compris)

En cas de changement d'entreprise par un salarié = pas d'obligation de refaire une visite si l'emploi est identique et que la précédente visite à moins de 2 ans

Visites obligatoires auprès de la médecine du travail

Embauche (sauf emploi identique avec risques similaires)

Visites périodiques (tous les 5 ans)

Année des 45 ans du salarié

Après un congé maternité

Après un arrêt de travail pour maladie professionnelle

Après un arrêt de travail de 30 jours ou plus pour AT

Après un arrêt de travail de 60 jours ou + pour maladie ou accident ordinaire

Sur sollicitation avant la reprise du travail en cas d'arrêt d'au moins 30 jours



LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

V.I.P

Depuis 2017, cette visite remplace la visite médicale d'embauche

Quelles sont les étapes obligatoires de la VIP ?



1

Interrogation du salarié sur son état de santé



2

Information sur les risques éventuels encourus



3

Sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en place



4

Information du salarié de son droit de bénéficier d'une visite à sa demande et à tout moment

QUI EST CONCERNE PAR CETTE VISITE ?

- TRAVAILLEURS DE NUIT ET LES SALARIÉS ET APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS : CETTE VISITE DOIT ÊTRE RÉALISÉE **AVANT** L'EMBAUCHE
- LES AUTRES SALARIÉS (Y COMPRIS SALARIE) : **AU PLUS TARD 3 MOIS APRÈS LA PRISE EFFECTIVE DU POSTE**

QUI EFFECTUE CETTE VISITE ?

INFIRMIER, COLLABORATEUR MEDECIN OU UN INTERNE EN MÉDECINE DU TRAVAIL










LE SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE

Examen tous les 3 ans maximum



Qui est concerné par cette visite ?

-  Salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2
-  Salariés et apprentis de moins de 18 ans
-  Salariés exposés à des champs électromagnétiques au delà des valeurs limites
-  Salariés travaillant de nuit
-  Salariés handicapés
-  Salariés titulaires d'une pension d'invalidité
-  Salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent



LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE



Examen tous les 4 ans maximum avec une visite intermédiaire tous les 2 ans

LA VISITE DOIT AVOIR LIEU AVANT LA PRISE DE POSTE

QUI EFFECTUE CETTE VISITE ?

INFIRMIER, COLLABORATEUR MEDECIN OU UN INTERNE EN MÉDECINE DU TRAVAIL

OBJECTIF :

SURVEILLER LES EFFETS SUR LA SANTE A DES EXPOSITIONS A DES RISQUES SPÉCIFIQUES



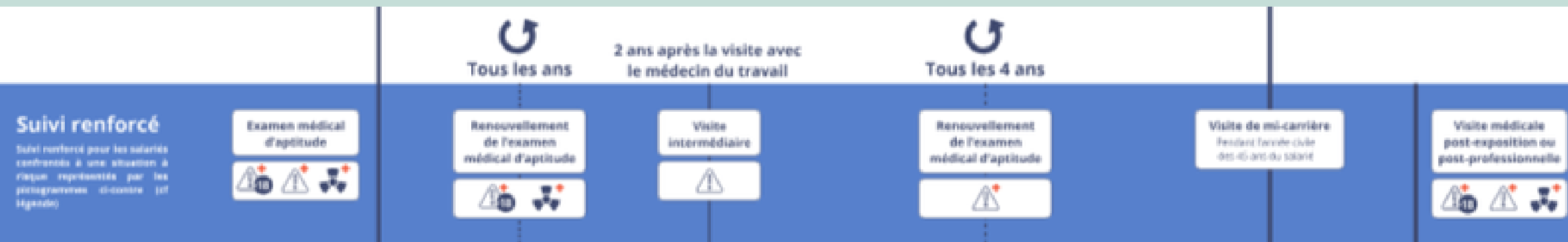
QUI EST CONCERNÉ PAR UN SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ ?

Les salariés exposés :

- À l'amiante.
- Au plomb.
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4.
- Aux rayonnements ionisants.
- À un risque hyperbare.
- À un risque de chute en hauteur lors des opérations de montage et de démontage des échafaudages.

Les salariés ayant besoin d'une aptitude spécifique :

- Jeunes salariés affectés à des travaux interdits susceptibles de dérogation.
- Salariés faisant l'objet d'une habilitation électrique.
- Conduite d'équipement soumis à autorisation de conduite (dont le CACES).
- Contraints à des manutentions manuelles inévitables d'un poids supérieur à 55 kg.
- Poste à risque particulier (évoluant dans l'environnement immédiat de travail d'un poste à risque (R. 4624-21))



VISITE MEDICALE DE MI-CARRIERE



Cette visite fait partie des visites obligatoires auprès de la médecine du travail.

Il s'agit d'une visite qui doit être organisée **l'année des 45 ans du salarié**, quel que soit son type de contrat de travail.

Cet examen a pour objectif :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé
- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

Si nécessaire, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste

MEDECINE DU TRAVAIL



OBLIGATION D'ADHESION :

Dès l'embauche du 1er salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat (CDI, CDD, intérimaire, apprentissage, Cesu avec un particulier employeur)

Comment savoir à quel SSTI adhérer ?

Consulter le site de la DREETS ou la CCI
Vérifier la couverture géographique et sectorielle du service
Adhérer au service et organiser le suivi médical

NB : Pour les + de 500 salariés, l'entreprise a le choix entre un SSTI ou mettre en place un SSTA (autonome)



MEDECINE DU TRAVAIL



CONTRAT D'ADHESION :

L'employeur doit finaliser l'adhésion en payant une cotisation annuelle qui varie par le SST en fonction du nombre de salariés



Tous les ans (en janvier), l'entreprise doit effectuer :

- une déclaration annuelle
- payer une cotisation pour l'année



En cas d'absence d'adhésion :
Amende de 1500 €

Si récidive (dans un délai de 3 ans) :
Peine d'emprisonnement de 4 mois et amende de 3750 €

SA MISSION:



Prévenir toute altération de la santé des salariés en lien avec leur travail

Elle ne pratique pas de soins

Elle conseille les employeurs et les salariés pour améliorer les conditions de travail

Elle met en œuvre des actions de santé au travail (risques prof, adaptation des postes)

PARTIE 3

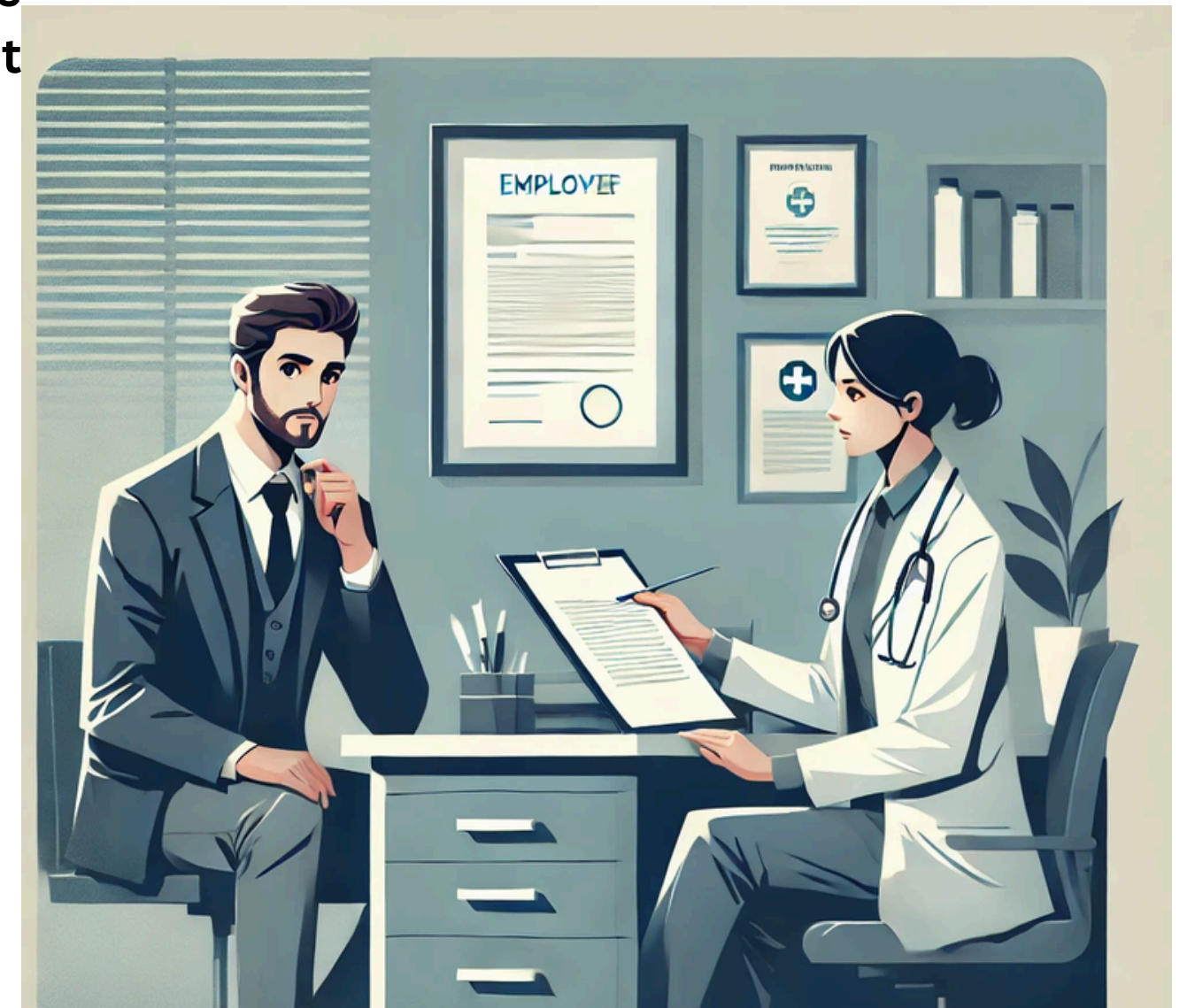
INAPTITUDE DU SALARIÉ ET SES CONSÉQUENCES

Inaptitude = constatation par le médecin du travail que le salarié n'est plus en mesure d'exercer les fonctions liées à son poste en raison de son état de santé, que ce soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Inaptitude / Invalidité / Incapacité temporaire

Le constat de l'inaptitude :

- Qui ?
- Quand ?
- Comment ?
- Quelle origine : pro, non pro ?



La contestation de l'avis d'inaptitude = dans les 15 jours de l'avis, devant le CPH, en formation de référé

Le contenu de l'avis :

- aptitude
- inaptitude
- aptitude avec réserves

L'avis d'inaptitude avec dispense de reclassement

le médecin du travail peut dispenser l'employeur de l'obligation de reclassement s'il estime :

- que tout maintien du salarié dans un emploi serait préjudiciable à sa santé
- que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement

L'avis d'inaptitude avec obligation de reclassement

Obligation de reclassement : quelles étapes à suivre ?

- La recherche des postes, quel périmètre ?
- La consultation du CSE, PV de carence ?
- La proposition de reclassement : quand, comment ?
- L'engagement de la procédure de licenciement

Points de vigilance :

- Si médecin du travail n'est pas clair dans son avis ou si pas d'indications sur le reclassement = l'employeur doit le solliciter de nouveau
- Reprise du versement du salaire 1 mois après l'avis d'inaptitude = le client doit nous transmettre l'avis RAPIDEMENT.



Si reclassement impossible (ou refusé) : engagement de la procédure de licenciement.

1. courrier d'information sur l'impossibilité de reclassement
2. convocation à entretien préalable (5 jours ouvrables)
3. tenue de l'entretien préalable au licenciement (2 jours ouvrables)
4. envoi de la lettre de licenciement

Les conséquences du licenciement pour inaptitude:

- indemnité de licenciement légale (doublée si inaptitude professionnelle)
- Indemnité compensatrice de préavis si inaptitude professionnelle

Calcul indemnité licenciement inaptitude : les points de vigilance

1. Ancienneté/période absence à déduire ?
2. Salaire de référence (12 derniers mois avant l'arrêt)
3. Vérifier l'indemnité conventionnelle si plus favorable
4. Sauf dispositions contraires, seule l'indemnité légale est doublée

Le salarié inapte ne peut pas effectuer de préavis = le contrat prend fin à la date d'envoi de la lettre de licenciement



- Non respect de l'obligation de reclassement = licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Pas de consultation ou irrégularité de la consultation du CSE = licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Inaptitude résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité = licenciement sans cause réelle et sérieuse

Particularité procédure pour les salariés protégés (autorisation de l'inspection du travail pour licencier) et pour les CDD.



PARTIE 4

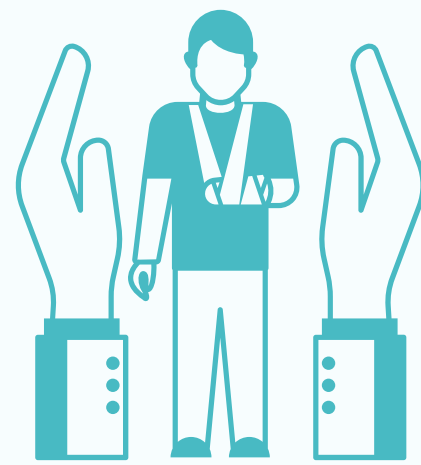
ACCIDENT DU TRAVAIL

RECONNAISSANCE MALADIE
PROFESSIONNELLE

ACCIDENT DU TRAVAIL



Un accident du travail est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une lésion corporelle ou psychologique.



2 conditions nécessaires:

- Fait accidentel (soudain et imprévu) dans le cadre du travail
- Dommage physique et/ou psychologique



CIRCONSTANCES NON PROFESSIONNELLES

L'accident du travail est inhérent au travail du salarié.

Cependant, bien que survenu au lieu et au temps du travail, le caractère d'accident de travail peut être écarté si cet accident est totalement étranger au travail.

TENTATIVE DE SUICIDE INTERVENUE AU TEMPS ET AU LIEU DU TRAVAIL

MEURTRE COMMIS PAR DEUX INDIVIDUS NON IDENTIFIÉS

QUALIFICATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL RECONNUE PAR LA CPAM

Caractère Professionnel

Est présumé être un accident du travail celui qui survient au lieu et au temps de travail, c'est-à-dire lorsque le salarié est sous l'autorité et la surveillance de l'employeur.

ACCIDENT LORS D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCIDENT PENDANT LE TEMPS DU REPAS

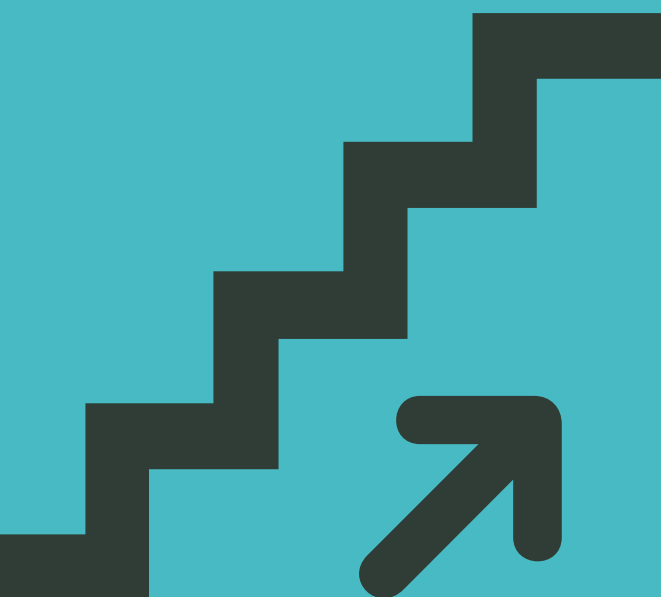
ACCIDENT DES TÉLÉTRAVAILLEURS

ACCIDENT DURANT UNE MISSION

ACCIDENT HORS TEMPS ET LIEU DE TRAVAIL

CIRCONSTANCES NON PROFESSIONNELLES

LES ETAPES



Accident

Autres formalités salarié:

- *Certificat médical initial (CMI)*
- *Arrêt de travail dans les 48H*

dans la journée ou au plus tard dans les 24 H

Déclaration par la salarié à l'employeur

Autres formalités employeur:

- *Délivrance de la feuille d'accident au salarié*
- *Attestation de salaire via DSN*

48 H

de la connaissance de l'acc. par l'employeur

Déclaration par l'employeur à la CPAM

Doit simplement les motiver et n'a pas à apporter la preuve de leur bien-fondé

10 jours francs

à partir de la date de déclaration de l'accident

Réserves employeur

30 ou 90 jours francs

Décision de la CPAM

Silence de la CPAM

vaut reconnaissance du caractère professionnel de l'accident

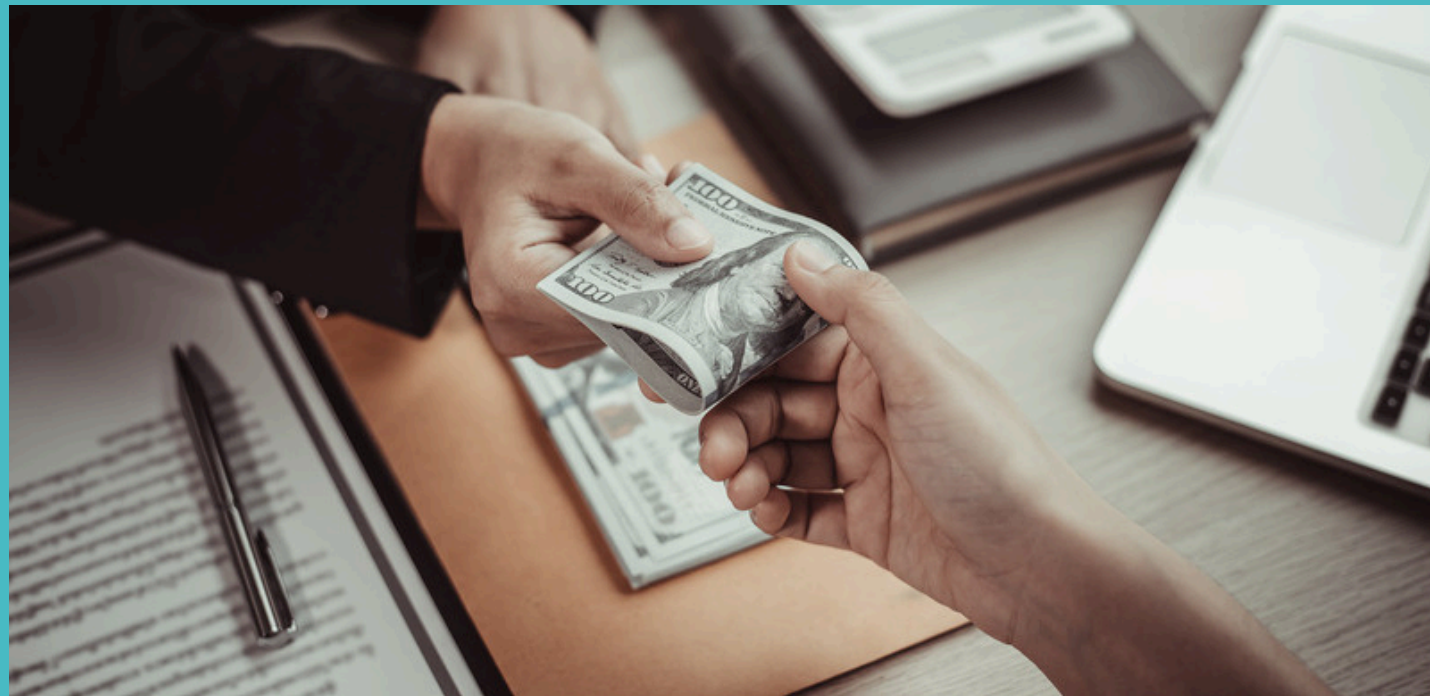
L'employeur et la victime disposent de 2 mois pour contester la décision de la CPAM devant la commission de recours amiable

Absence de déclaration ou retard:

*Amende pénale 4 ème classe 26
recours de la CPAM pour remboursement de la
totalité des dépenses de l'accident*

INDEMNISATION

Si un salarié est contraint d'interrompre son travail à la suite d'un accident du travail, la caisse primaire d'assurance maladie lui verse des indemnités journalières de sécurité sociale d'accident du travail pour compenser la perte de salaire liée à son incapacité temporaire de travailler.



JOURNÉE DE L'ACCIDENT

rémunérée en totalité par l'employeur



MAINTIEN EMPLOYEUR

Ancienneté minimum: 1 an

Durée: à partir de 90% les 30 premiers jours et 66.67% les 30 jours suivants

Carence: 0

suivant dispositions CCN

MALADIE PROFESSIONNELLE



Une maladie est dite "professionnelle" si elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique.

Une maladie peut être reconnue comme étant d'origine professionnelle lorsqu'elle est inscrite dans un tableau ou si elle fait l'objet d'une procédure de reconnaissance



MALADIES INSCRITES AUX TABLEAUX

Enumérées dans des tableaux annexés au code de la sécurité sociale, régulièrement révisés et complétés (c. séc. soc.art. L. 461-1, R.461-3 et annexe II).

Tous les tableaux de maladies professionnelles comportent la liste des maladies concernées, la liste des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies, les délais de prise en charge.

1ère constatation médicale:
Doit se situer dans le délai de prise en charge.
(variable selon les tableaux)



MALADIES HORS PRESOMPTION

Maladies inscrites au tableau mais ne remplissant pas les conditions nécessaires à la présomption

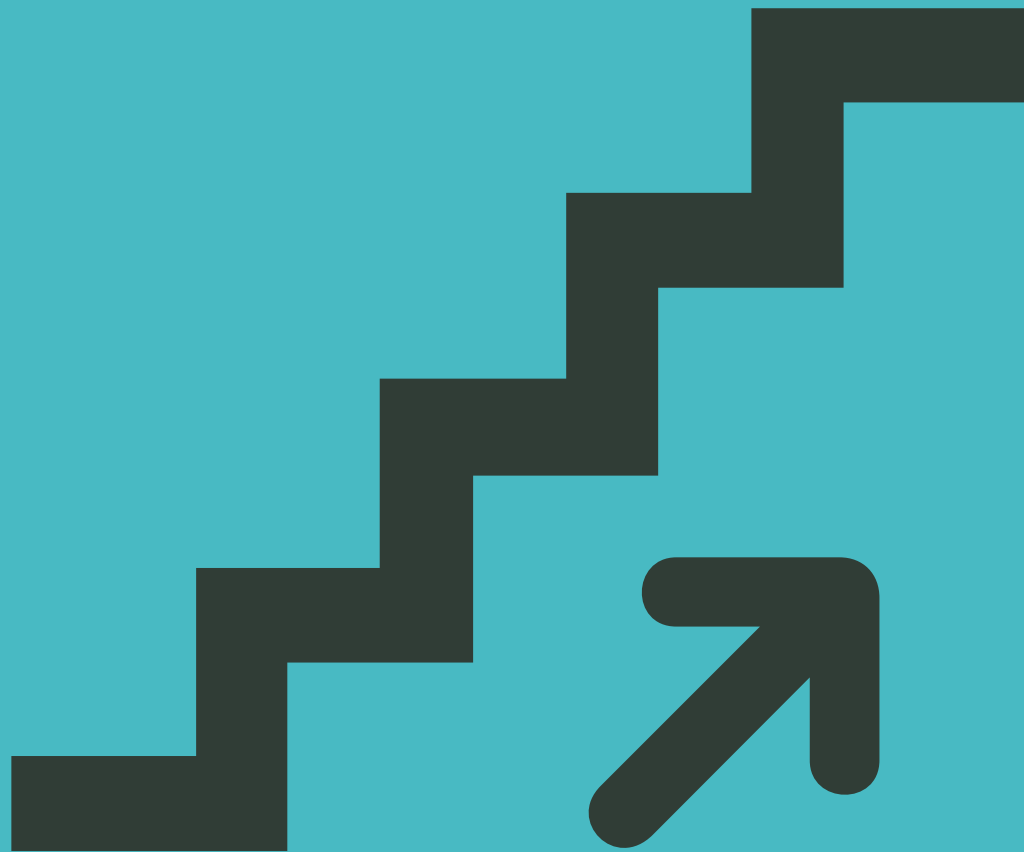
Maladie désignée dans le tableau avec plusieurs conditions (prise en charge, durée d'exposition, liste des travaux) non remplies

Maladies non inscrites au tableau

Maladie non désignée dans le tableau lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié .

Reconnaissance du caractère professionnel après avis motivé du CRRMP.

LES ETAPES



Déclaration à la CPAM

Déclaration sous 15 jours suivant la cessation du travail via l'envoi d'un cerfa, deux exemplaires du CM et attestation de salaire

Délai de prescription

2 ans à compter de:

- *la date du certificat médical informant la victime du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle (dit certificat médical initial) ;*
- *la date de cessation du travail due à la maladie lorsqu'elle a déjà été informée que la maladie a un lien avec son activité professionnelle ;*
- *la cessation du paiement des indemnités journalières de sécurité sociale ;*
- *la date de l'inscription de la maladie aux tableaux des maladies professionnelles.*

*Point de départ = le plus favorable à la victime
(on retient donc la date la plus tardive)*



Information préalable par la CPAM

Transmission immédiate d'une copie de la déclaration et un exemplaire du CM à l'inspecteur du travail

Fournir un double de la déclaration à l'employeur par LRAR



Procédure d'instruction

Délais de 120 jours francs pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie pour saisir le CRRMP.



Questionnaire ou enquête de la CPAM

Adressé à la victime (ou ses représentants) + employeur
Délai de 30 jours francs pour le renvoyer



Information sur la date d'expiration du délai d'instruction

Lors de l'envoi du questionnaire ou de l'ouverture de l'enquête



Issue de l'instruction

Au plus tard dans les 100 jours francs à compter de la date de mise à disposition du CM, déclaration maladie prof. et résultat des examens médicaux complémentaires



Mise à disposition du dossier

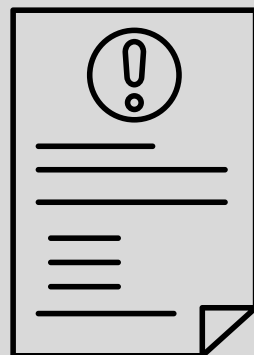
Information de la CPAM de la mise à disposition 10 jours avant le début de la consultation



Consultation du dossier

Consultation et observations à faire dans un délai de 10 jours francs pour l'employeur et la victime

Passé ce délai: possibilité uniquement de consultation



Saisine du CRRMP

comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles

Nouveau délai de 120 jours francs pour la caisse dans le cas d'une saisine du CRRMP

Information des parties des dates d'échéances des phases de consultation du dossier



Avis du CRRMP

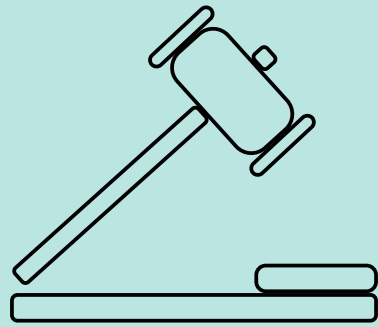
Examen du dossier dans un délai de 110 jours francs à compter de la saisine



Mise à disposition du dossier

Mise à disposition du dossier pendant 40 jours francs

- 30 premiers jours : consultation et observation
- 10 jours suivants: observation uniquement



Décision de la CPAM

Notification par LRAR:

- à l'employeur en cas de reconnaissance de la maladie prof.
- à la victime si caractère professionnel non reconnu

Doit contenir une mention indiquant les voies et délais de recours pour contester la décision.



Contestation de la décision

Délai de 2 mois pour l'employeur

Passé ce délai: décision de reconnaissance définitive



Refus de reconnaissance par la CPAM

Aucune incidence pour l'employeur du recours de l'assuré.

Décision initiale reste acquise

Si prise en charge accordée à l'assuré => dépenses inhérentes non imputables à l'employeur

EFFET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE



PROTECTION DU SALARIÉ

Pas de licenciement possible sauf faute grave ou impossibilité de l'employeur de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie (c. trav.art. L. 1226-7 et L 1226-9)

A défaut, licenciement nul (c. trav. art. L. 1226-13)

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ

Assimilée à du temps de travail effectif (c. trav.art. L. 1226-7)
peu importe les éventuelles dispositions conventionnelles

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Prise en compte pour le calcul de la durée du travail pour l'acquisition de droits CPF (c. trav. art. L. 6323-12)

FIN DE L'ARRET DE TRAVAIL

Quelque soit la durée, visite médicale de reprise obligatoire (c. trav.art. R. 4624-31)

CDD

Même obligation de reclassement que les CDI

=> Délais d'1 mois pour le reclassement à compter de la date de la visite médicale de reprise.

Si aucun reclassement possible:

- Rupture anticipée du CDD pour inaptitude (c. trav. art. L. 1243-1)
- Pas d'obligation d'entretien préalable
- Versement indemnité de rupture sans condition d'ancienneté

INDEMNISATION

Les maladies professionnelles donnent droit aux mêmes prestations que les accidents du travail, notamment aux IJSS.



MAINTIEN EMPLOYEUR

Ancienneté minimum: 1 an

Durée: à partir de 90% les 30 premiers jours et 66.67% les 30 jours suivants

Carence: 0

suivant dispositions CCN



INDEMNITE TEMPORAIRE D'INAPTITUDE

1 mois maximum le temps du reclassement de l'employeur

Doit percevoir aucune rémunération liée à son activité



PARTIE 5

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

1. Définition
2. Comment en bénéficier ?
3. Comment est-on indemnisé ?
4. Recommandations

DEFINITION

Le temps thérapeutique est une **forme de travail à temps partiel pour raisons médicales** dont l'objectif est de favoriser la guérison du salarié. Celui-ci peut reprendre son activité professionnelle, tout en continuant à percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale pour les périodes non travaillées.

QUI DECIDE ?



1/ **Le médecin traitant** préconise l'arrêt et la durée

2/ **Le médecin du travail** valide la décision et fixe le taux de temps thérapeutique (lors de la visite de reprise)

La décision s'impose à l'employeur



INDEMNISATION

Payé par la CPAM (attestation de salaire à effectuer chaque fin de mois pour indiquer la perte de salaire du salarié par le TPT)

Situation provisoire (Maximum 12 mois)

En général 3 mois renouvelables (voire 6 mois pour les A.T)

La CPAM n'indemnise pas plus de 360 journées par période de 3 ans.



RECOMMANDATIONS

L'employeur doit rédiger un avenant au contrat de travail pour fixer la période concernée par le temps thérapeutique, la durée du travail ainsi que la rémunération prévue pour le salarié sur ce temps réduit.

PARTIE 6

INVALIDITÉ
RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR
HANDICAPÉ

INVALIDITE



Une personne est considérée invalide au sens de la Sécurité sociale si, après un accident ou une maladie survenu dans votre vie privée (origine non professionnelle), la capacité de travail est réduite d'au moins 2/3 (66%)



3 catégories:

- **Cat I:** Invalides capables d'exercer une activité rémunérée
- **Cat II:** Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque
- **Cat III:** Invalides absolument incapables d'exercer une profession et se trouvant dans l'obligation de recourir à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante

NB: En cas de reprise du travail, la pension d'invalidité est intégralement cumulée avec les revenus d'activité, jusqu'à ce que le revenu disponible de l'assurée redevienne similaire à celui perçu avant son passage en invalidité.

LICENCIEMENT

Le licenciement prononcé au seul motif du classement d'un salarié en invalidité de la deuxième catégorie et en l'absence de constatation par le médecin du travail de l'inaptitude physique du salarié est nul.

SUIVI MEDICAL

Suivi médical adaptés au moins tous les 3 ans



CALCUL DE LA PENSION



Catégorie I : 30 % du salaire annuel moyen



Catégorie II : 50% du salaire annuel moyen



Catégorie III : 50 % du salaire annuel moyen
+ majoration pour assistance d'une tierce personne de 40 %.

CUMUL POSSIBLE AVEC UN EMPLOI

Seuil de comparaison à respecter:

- Niveau du salaire moyen de la dernière année d'activité avant le passage en invalidité dans la limite de 1,5 x PASS
- Niveau du salaire annuel moyen des 10 meilleurs années d'activité avant le passage en invalidité.

Ce seuil fixé selon la règle la plus favorable à l'assuré.

40

CUMUL POSSIBLE AVEC PREVOYANCE

RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ



La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Les travailleurs handicapés sont des personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques



Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs

handicapés

- Travailleurs reconnus handicapés
- Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente
- Titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail
- Bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre
- Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs pompiers volontaires
- Titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »
- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés



QUALITÉ DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

La qualité de travailleur handicapé (RQTH) est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour une durée de 1 à 10 ans ou de façon définitive en cas de handicap irréversible.

[Information de l'employeur](#)

Un salarié n'est pas tenu d'informer l'employeur de sa qualité de travailleur handicapé

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET NON-DISCRIMINATION

Mêmes règles applicables aux autres salariés

PORTABILITÉ DES ÉQUIPEMENTS DE COMPENSATION DU HANDICAP

Possibilité de convention organisant la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail

AMÉNAGEMENT D'HORAIRES

Pour le salarié handicapé ou les aidants familiaux

TEMPS PARTIEL

Dérogation possible à la durée minimale de 24H par semaine

TEMPS DE TRAJET

Possibilité de contre partie en repos

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Orientation sans délai vers le médecin du travail + suivi individuel adapté

MALADIE ET ACCIDENT

Mêmes règles applicables aux autres salariés

CONDITIONS D'EMPLOI EN EA

Statut salarié du travailleur handicapé

CONDITIONS D'EMPLOI EN ESAT

Contrat de soutien et d'accompagnement par le travail + statut spécifique

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Motif de la rupture: licenciement nul et non avvenu si prononcé en raison du handicap

Préavis: doublé en cas de licenciement sans dépasser 3 mois

(entreprise < et > à 20 salariés)

DECLARATION D'EMPLOI

DÉCLARATION MENSUELLE

Obligation pour toutes les entreprises de déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui travaillent, même pour celles qui emploient moins de 20 salariés et qui, de ce fait, ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi.



DÉCLARATION ANNUELLE

Toute entreprise d'au moins 20 salariés assujettie à l'obligation d'emploi doit déclarer sa situation au moyen de la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés



ETABLISSEMENTS MULTIPLES

L'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.
DOETH effectuée par un seul de ses établissements, choisie par l'entreprise, lequel doit disposer des informations à déclarer

SANCTION EN CAS DE DÉFAUT DE DÉCLARATION

À défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.
Les employeurs assujettis à l'OETH qui ne respectent pas leur obligation de déclaration annuelle (DOETH) sont redevables d'une contribution forfaitaire fixée à titre provisoire

DÉFAUT DE DÉCLARATION MENSUELLE

Le défaut de déclaration mensuelle de travailleurs handicapés employés n'est assorti d'aucune sanction spécifique.





OBLIGATION D'EMPLOI

Les employeurs de 20 salariés et plus doivent employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Ils disposent de plusieurs moyens pour s'acquitter de leur obligation, qui, si elle n'est pas réalisée en totalité, les rend redevables d'une contribution.

EMPLOYEURS ASSUJETTIS

Entreprises de 20 salariés et plus

Effectif apprécié au niveau de l'entreprise et plus

Les entreprises comportant plusieurs établissements de moins de 20 salariés, mais dont l'effectif global est égal ou supérieur à 20 salariés, sont assujetties.

MODALITÉS DE CALCUL DE L'FFECTIF

Déterminé au regard de l'effectif sécurité sociale calculée sur cette même année (effectif année N pour l'OETH de l'année N)

ATTÉNUATION DES EFFETS DE SEUIL

Si une entreprise franchit le seuil de 20 salariés à la hausse, ce seuil doit être atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives pour que l'entreprise soit soumise à l'obligation d'emploi.

ENTREPRISE NOUVELLE

Qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi

Pris en compte pour le calcul de la durée du travail pour l'acquisition de droits CPF (c. trav. art. L. 6323-12)

VOLUME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Quota de 6 % de l'effectif total de leurs salariés:

Modalités de mise en œuvre:

- employer des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- accueillir des stagiaires handicapés
- accueillir des BOETH pendant une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- accueillir des BOETH mis à disposition par des entreprises de travail temporaire et par des groupements d'employeurs
- appliquer un accord collectif agréé

RÈGLES DE DÉCOMPTÉ DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH

Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont pris en compte, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et les personnes mises à disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs. Un bénéficiaire ne peut pas être pris en compte plusieurs fois dans le calcul au prétexte qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Majoration pour les « 50 ans et plus »

Comptabilisés à hauteur de 150 %

Obtention ou perte de la reconnaissance de BOETH en cours d'année

Mise en place d'un prorata selon la formule suivante :
$$\text{valorisation} \times (\text{nbre de jours sous statut BOETH} / \text{nbre de jours du mois}) \text{ ou}$$
$$\text{valorisation} \times (\text{nbre de jours sous statut BOETH jusqu'au 31/12 ou jusqu'à la fin du statut}/365)$$

Contrats avec le secteur protégé ou adapté, des travailleurs indépendants ou des entreprises de portage salarial

Les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus par l'entreprise avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'accompagnement par le travail agréés (ESAT), des travailleurs indépendants (reconnus bénéficiaires de l'OETH) ou des entreprises de portage salarial (lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'OETH) viennent en déduction de la contribution AGEFIPH éventuellement due par l'entreprise

Ces contrats ne sont plus considérés comme une des possibilités de s'acquitter de l'OETH depuis 2020. Autrement dit, ils ne sont pas convertis en équivalent bénéficiaires de l'OETH employés, mais peuvent venir en déduction, dans certaines limites, de la contribution due par l'employeur lorsqu'il n'atteint pas le quota de 6 %.

CONTRIBUTION AGEFIPH



L'entreprise qui ne s'acquitte pas de la totalité de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés via les différentes modalités possibles verse une contribution au profit de l'Association de gestion du fonds de développement de l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH).



FORMULE ET TAUX DE LA CONTRIBUTION

Produit du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH manquants par un montant variant avec la taille de l'entreprise :

- 400 fois le SMIC*horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 500 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
- 600 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants = différence entre le nombre de bénéficiaires devant être employés (6 % de l'effectif d'assujettissement) et le nombre de bénéficiaires effectivement décomptés.

	0	(1,000)	0	(186)
Issues	208	660	544	837
Repurchased	(1,042)	(5,052)	(2,976)	(9,451)
Cash dividends paid	(1,683)	(1,363)	(3,024)	(2,481)
Used in financing	(2,513)	(6,751)	(5,382)	(7,390)
Property and equipment	(498)	(491)	(934)	(1,055)
Companies, net of				
and purchases of				
Other assets	(8,627)	(69)	(9,502)	(69)
Payments	(10,047)	(5,896)	(21,346)	(13,313)
	6,061	1,836	8,886	2,706
	7,835	2,603	15,371	4,030
	(292)	447	(358)	1,174
Investing	(5,568)	(1,570)	(7,883)	(6,527)
Assets, end of	\$ 10,610	\$ 4,023	\$ 10,610	\$ 4,023

DÉPENSES DÉDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION

CONTRATS CONCLUS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ OU ADAPTÉ OU AVEC DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'accompagnement par le travail (ESAT), des entreprises de portage salarial (lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH), ou avec des travailleurs indépendants reconnus bénéficiaires de l'OETH.

Cette déduction est plafonnée :

- à 50 % du montant de base de la contribution lorsque l'entreprise emploie moins de 3 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à son effectif (soit moins de la moitié du quota de 6 %) ;
- à 75 % s'ils représentent au moins 3 % de cet effectif (au moins de la moitié du quota de 6 %).

DÉPENSES EXPOSÉES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'employeur peut déduire de sa contribution les dépenses supportées directement, afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Cette déduction est limitée à 10 % du montant de la contribution annuelle de l'entreprise.



MERCI POUR VOTRE ATTENTION



**Nous sommes à votre
écoute**