

L'essai encadré

L'essai encadré est réalisé pendant un arrêt maladie avec l'accord de trois médecins (le médecin du travail, le médecin-conseil de l'Assurance Maladie et le médecin traitant du salarié) et après acceptation de l'entreprise.

Sa mise en place permet de :

- Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste,
- Tester un nouveau poste,
- Préparer une reconversion,
- Tester ou prévoir un aménagement de poste.

Il peut durer 14 jours ouvrables, fractionnables si besoin. Il est renouvelable 1 fois.

Pendant l'essai encadré, le salarié est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise. Ce suivi vise à valider l'adéquation entre le poste de travail et les capacités physiques et cognitives du salarié.

A l'issue de l'essai encadré, un bilan doit être rédigé par le tuteur avec le salarié. Il est ensuite communiqué au médecin du travail, à l'assistant(e) du service social de l'Assurance maladie (et selon les cas à d'autres organismes).

Ce bilan doit permettre de déterminer si l'essai a été concluant et de prévoir si besoin de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un autre dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle.



La CRPE

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est destinée au salarié qui du fait d'un handicap va éprouver des difficultés à la reprise de son activité.

Sa mise en place permet au salarié de se réadapter ou de se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi actuel.

Conditions cumulatives de mise en œuvre :

- Être en arrêt de travail indemnisé avant la mise en place du CRPE,
- Être reconnu (ou en cours de reconnaissance) de la qualité de travailleur handicapé par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- Avoir un état de santé qui laisse présager des difficultés à la reprise à son poste de travail.

La CRPE est un contrat de travail à durée déterminée (CDD), renouvelable une fois, pour une durée 18 mois maximum. Ce contrat est signé par le salarié, l'employeur et la CPAM.

Les modalités de reprise sont préconisées par le médecin du travail.

La rémunération est prise en charge par l'employeur et par la CPAM selon une répartition fixée par le contrat.

Les contacts utiles



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter :

- La mission Handicap de votre entreprise
- L'assistant(e) social(e) de votre entreprise
- Le service PDP du SSTIB (cellule-pdp@sstibilille.fr)
- Votre service Ressources Humaines
- Votre CPAM



*Le Service de Santé au Travail
dédié aux salariés des banques*

*Les outils de prévention
pour faciliter
le retour à l'emploi*



Visitez notre site internet : sstib59.fr

20 Rue Gombert - 59000 Lille
Tél : 03 20 00 14 00



Le rendez-vous de liaison

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de **maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail**.

Il peut être organisé à la demande de l'employeur pour les salariés en arrêt depuis plus de 30 jours mais également à la demande du salarié.

Il s'agit d'un rendez-vous entre employeur et salarié.

Le service de santé au travail peut y être associé, et le salarié peut demander la participation du référent handicap. Le salarié peut refuser ce rendez-vous sans aucune conséquence.

Sa mise en place permet de :

- Préparer un retour au travail,
- Informer le salarié des possibilités d'actions de maintien en emploi (visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail),
- Anticiper un risque de désinsertion professionnelle.

La visite de pré-reprise

Cette visite se déroule **pendant un arrêt maladie** et permet de réfléchir aux modalités d'**accompagnement au retour à l'emploi**. Elle peut être réalisée **plusieurs fois**.

Elle est réalisée par le **médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail**, soumis au **secret médical** et permet :

- Des aménagements du poste de travail (reprise à temps partiel thérapeutique, adaptation de l'activité professionnelle, aménagement du poste de travail...)
- La recherche d'un reclassement avec des formations professionnelles spécifiques.

Cette visite ne dispense pas de la visite de reprise.

Le temps partiel thérapeutique

Anciennement nommé « mi-temps thérapeutique », le temps partiel thérapeutique a pour objectifs de :

- Favoriser le retour au travail de façon progressive,
- Permettre la poursuite d'un traitement, de soins ou d'une rééducation,
- Favoriser une amélioration de l'état de santé.

Il est **prescrit par le médecin traitant** et accepté par le médecin de l'Assurance Maladie.

Le temps travaillé, le contenu et l'organisation sont proposés par le médecin du travail. Les modalités de reprise du travail du salarié tiennent compte de ces préconisations ainsi que des nécessités de service précisées par l'employeur.

Le pourcentage de temps travaillé peut augmenter progressivement jusqu'à la reprise à temps complet.

Le temps partiel thérapeutique a une durée limitée dans le temps. Le salaire est versé en fonction du temps de travail effectué et est complété par les indemnités journalières de l'Assurance Maladie (et éventuellement par la prévoyance).



La RQTH

La RQTH, **Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé**, concerne toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison d'un problème de santé (physique, sensoriel, mental ou psychique).

La RQTH est un outil qui permet d'avoir accès à certaines mesures destinées à favoriser **l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi**, par des aides techniques pour l'adaptation et l'aménagement de poste via Cap Emploi ou la mission handicap de votre entreprise, par exemple :

- Siège ergonomique adapté,
- Aménagements organisationnels,
- Appareillage auditif,
- Dispositif d'aide visuel,
- Mise en place d'un taxi pour les déplacements domicile-travail...

Elle facilite l'accès au bilan de compétences adapté au handicap et à certaines formations.

La RQTH n'est pas déclarée obligatoirement à l'employeur : seul le salarié peut informer son employeur et son médecin du travail, s'il le souhaite.

La demande de RQTH est à l'initiative du salarié et doit se faire auprès de la MDPH.

