

Phase 3 : sur la base de ces deux analyses, des hypothèses d'aménagement pourront être proposées ;

Phase 4 : sélection de la solution d'aménagement retenue. Cette sélection doit également tenir compte des risques présents dans l'entreprise et impliquera la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels (document unique) : il ne s'agit pas de créer de nouveaux risques en voulant adapter un poste aux capacités d'un salarié. La sélection de la solution d'aménagement pourra être établie sur la base de critères de sélection à définir (ergonomie, coût, etc.) ;

Phase 5 : constitution d'un dossier de demande de subvention qui comportera l'exposé du projet mais également le budget prévisionnel et l'avis du médecin du travail sur la nécessité de procéder à un aménagement et son avis sur les solutions retenues. Cette demande de subvention pourra être transmise à la CARSAT, ou à l'AGEFIPH si le salarié est reconnu handicapé.

Ce travail pourra être mené en collaboration entre l'employeur, le médecin du travail, les techniciens de la CARSAT ou de l'AGEFIPH et **les membres du CHSCT.**

Quelles sont les références aux textes officiels ?

- C. trav., art L. 4612-8 (Consultations obligatoires du CHSCT),
- L. 4612-11 (Aménagement des postes de travail),
- R. 4623-1 (Missions du médecin du travail),
- R. 4225-6 (Travailleurs handicapés)

Solidaires Assurances Assistance, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Le syndicat national Solidaires Assurances Assistance a pour vocation de regrouper les salariés de l'assurance et de l'assistance. Ses adhérents partagent des valeurs communes, et particulièrement les valeurs de Solidaires (l'égalité femmes/hommes, le partage des richesses, la défense des intérêts des travailleurs, la lutte contre toutes les discriminations,...) : un syndicalisme de transformation de la société.

Notre force et notre autonomie nous viennent des adhérents qui composent notre syndicat, des sections qui sont au contact du terrain, et des sympathisants qui, dans les diverses entreprises où nous sommes implantées, soutiennent les actions que nous mettons en œuvre et les idées que nous défendons.

La vision commune qui nous rassemble est celle d'un syndicalisme autonome, moderne, proche des salariés, un syndicalisme combatif et constructif qui fait prévaloir l'unité sur la division et l'humain sur le financier. C'est en portant haut et fort ces valeurs que nous luttons contre la casse des acquis sociaux et la dégradation des conditions de travail.

Si vous partagez nos valeurs, si vous aussi vous voulez faire entendre votre voix au sein de votre entreprise, rejoignez-nous !

Syndicat National
Solidaires Assurances Assistance
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
* solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr
<http://solidairesassurances.free.fr>



L'aménagement du poste de travail en 4 questions

Fiche n°4 - Décembre 2013



Connaitre ses droits pour les faire appliquer

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à http://solidairesassurances.free.fr/crbst_76.html



Lorsqu'un salarié est déclaré temporairement inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, quelle qu'en soit la cause, l'employeur est tenu de lui proposer un emploi approprié à ses capacités, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que l'aménagement du poste ou du temps de travail. À défaut, il devra être à même de justifier son refus.

Nota : Le reclassement et l'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, que le salarié soit en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD).

Les détails de la procédure

Étape 1 Quel est le rôle du médecin du travail ?

Que ce soit à l'issue d'une période de suspension (suite à un accident ou à une maladie) ou que ce soit à l'occasion d'une visite périodique, c'est le médecin du travail qui a seul la compétence pour rendre un avis d'aptitude, ou d'inaptitude totale ou encore d'inaptitude partielle à l'emploi.

Le médecin du travail peut demander un aménagement du poste (adapter des techniques et des rythmes de travail pour éviter des gestes et postures difficiles, améliorer l'éclairage, etc.) ou des horaires de travail (instaurer un temps partiel thérapeutique, etc.).

Il est également habilité à proposer des mesures individuelles de mutation ou de transformation de poste qui lui paraissent justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique ou mental du salarié.

Étape 2 Comment distinguer inaptitude provisoire et aptitude sous réserves ?

⇒ L'inaptitude provisoire

Le plus simple à gérer est sans doute le cas où le médecin du travail considère que l'état de santé du salarié ne lui permet pas de fournir temporairement une quelconque prestation de travail.

Dans ce cas, même si son médecin traitant est d'un avis contraire, l'employeur doit interdire au salarié d'accéder à son poste de travail. Il sera considéré comme étant en arrêt maladie et pris en charge à ce titre.

⇒ L'aptitude sous réserves

Dans la plupart des cas, l'inaptitude sera provisoire et partielle ou bien il s'agira d'une nécessité d'aménager le poste pour des considérations relatives à l'âge ou à la fatigue du salarié.

Si les recommandations ne sont pas assez précises (ce qui n'est pas rare) ou ne tiennent pas suffisamment compte des spécificités de l'entreprise, il appartiendra alors à l'employeur de demander l'avis du médecin du travail sur les aménagements envisagés et de les proposer ensuite au salarié.

Lorsque l'aménagement porte sur les horaires de travail, sachez que la mise en place d'un temps partiel thérapeutique, limité dans le temps, n'est pas considérée comme une modification essentielle du contrat de travail. En effet, il s'agit d'une mesure transitoire. L'horaire de travail du salarié peut prendre diverses formes, telles que :

- travail par demi-journées ;
- travail certains jours de la semaine ;
- travail quotidien, mais avec des horaires allégés ;
- aménagement des pauses, etc.

Bien que n'étant plus en arrêt maladie, le salarié peut cependant percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale pour compenser en tout ou partie cette perte de rémunération. C'est la CPAM qui en fixe elle-même les modalités, la durée et le montant.

Étape 3 Quel est l'objectif de l'Aménagement du poste de travail et quelles sont les différentes phases ?

L'objectif de l'aménagement du poste de travail est de permettre le maintien dans l'emploi du salarié, tout en compensant son handicap par l'adaptation de l'outil et l'organisation de travail.

Pour cela, il est nécessaire de mener une étude relative aux moyens techniques et organisationnels (modification des horaires par exemple) qui peuvent être mis en place pour réduire les écarts entre le poste tel qu'il existe et les capacités de la personne.

Cette étude peut se décliner en plusieurs phases :

Phase 1 : analyse du poste existant et de son environnement : identification des différentes exigences liées au poste (posture de travail, poids soulevé, durée des mouvements, etc.) mais également des conditions de travail liées à l'environnement du poste (aération, température, bruit, etc.) qui pourraient rendre incompatible le poste avec les capacités du salarié ;

Phase 2 : analyse des capacités du salarié ;