

**PROMETHEE ALLIER**  
**Promotion de l'emploi du travailleur  
handicapé**

*Par Monsieur Frédéric LEMOINE  
Chargé de Mission*

*1 à 3, rue Branly - 03700 BELLERIVE SUR ALLIER  
Tél: 04 70 58 85 50 - Fax : 04 70 58 85 70*

**PRÉAMBULE**

Parrainée par PROMÉTHÉE Cher et créé à l'initiative de l'Union Patronale Interprofessionnelle de l'Allier, PROMÉTHÉE Allier a démarré son activité le 3 janvier 1995. Cette structure est le 1Y<sup>e</sup> membre du réseau national OHE - PROMÉTHÉE qui en compte 15 à ce jour.

Organisme d'Insertion et de Placement, PROMÉTHÉE Allier a pour mission d'accueillir, d'orienter, de former et de placer les Demandeurs d'Emploi Handicapés en milieu ordinaire de travail, puis de contribuer à leur maintien dans l'emploi.

D'ordre économique, la priorité de PROMÉTHÉE Allier est de valoriser auprès des Entreprises un potentiel de compétences professionnelles souvent méconnu et de leur apporter un conseil spécialisé en recrutement de personnes handicapées. Toutes les Entreprises sont concernées, sans distinction de taille ni de secteur d'activité, quelles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés - 6% des effectifs - qu'à institué la loi du 10 juillet 1987.

L'action de PROMÉTHÉE Allier s'inscrit dans le cadre plus global du **PDITH** (Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés), dont elle est l'Opérateur Central. Concrétisé par la signature d'une Charte pour l'emploi des personnes handicapées le 18 janvier 1995, ce programme est piloté par l'état (DDTEFP), l'AGEFIPH, le Conseil Général, l'ANPE et l'Union Patronale.

PROMÉTHÉE Allier, conventionnée par l'ANPE, se doit ainsi de jouer un rôle essentiel dans la lutte contre le chômage des 680 demandeurs d'emploi handicapés de l'Allier.

Depuis sa création, PROMÉTHÉE Allier totalise :

Personnes reçues .....	730
Entreprises visitées .....	323
Contrats signés .....	229
Aménagements de poste .....	2
Maintien/Reclassement .....	6

Nous exposerons, dans les pages suivantes, le cas d'un maintien dans l'emploi avec reclassement d'un salarié sur un autre poste de travail.

## **INTRODUCTION**

Dans une entreprise de plus de 100 salariés, spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de produits chimiques, un salarié, engagé en 1989 en qualité de responsable de fabrication produit, fut victime d'un accident du travail en début d'année 1993.

Après une longue période d'arrêt maladie et suite à une notification d'arrêt des prestations maladie de la sécurité sociale, son médecin traitant adressa à l'entreprise un certificat de reprise pour fin décembre 1995.

Le médecin du travail de l'entreprise examina conformément à la loi (R 24181-1) (Annexe 1 page 105) le salarié au cours de la visite médicale de reprise. Au terme de la deuxième visite obligatoire, il déclara l'inaptitude au poste.

A partir des conclusions écrites du médecin, l'employeur, compte tenu de son obligation légale Article (L122-32.5 du Code du Travail) (Annexe 2, page 106) a proposé un autre emploi approprié aux capacités du salarié et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, sollicita notre intervention pour mener une étude de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel.

Articulée autour de trois axes (analyse de la situation, diagnostic, préconisation) notre intervention s'inscrit dans une démarche de collaboration étroite avec les différents acteurs du maintien ou de reclassement (médecin du travail, représentants du personnel, membres de la direction, salarié) et respecta un échéancier soumis et validé par la direction de l'entreprise.

## **ANALYSE**

Afin de rechercher toutes les informations susceptibles de valider ou d'invalider le maintien dans l'emploi ou le reclassement professionnel du salarié, nous avons programmé une série d'entretiens avec le salarié, le médecin du travail et le responsable du personnel de l'entreprise, ainsi qu'un bilan de compétences réalisé en externe.

Les informations recueillies nous ont permis d'établir très clairement :

- 1 - Le maintien dans l'emploi avec un aménagement de poste ne pouvait pas être envisagé du fait de trop importantes contre indications médicales (cf. avis du médecin du travail) liées au handicap du salarié.
- 2 - La mesure "Maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes handicapées" (Mesure AGEFIPH - Annexe 3 page 106) devait être montée afin de permettre à l'entreprise de bénéficier d'une subvention forfaitaire destinée à couvrir les premières dépenses pour la mise en oeuvre d'une solution.
- 3 - Compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formulait sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, l'entreprise avait identifié trois postes possibles :
  - Assistant informatique
  - Agent d'accueil
  - Responsable commercial, branche négoce.

Les informations ainsi collectées concernaient :

- le ou les postes de travail proposés,
- le profil professionnel et personnel du salarié,
- ses aptitudes spécifiques au métier visé,
- ses motivations pour le métier visé.

## **DIAGNOSTIC**

Les différents entretiens ainsi que le bilan des compétences nous ont permis de mettre en évidence les points suivants :

### **1 - Poste : Assistant informatique**

#### **• Points faibles :**

- Adaptation lente mais progressive.

#### **• Points forts :**

- Pas de contre indications médicales
- Bonne connaissance du salarié de l'outil informatique utilisé (matériels et logiciels).

### **2 - Poste : Agent d'accueil**

#### **• Points faibles :**

- Aucune motivation mise en avant de la part du salarié.

#### **• Points forts :**

- Pas de contre indications médicales,
- Adaptation rapide du salarié (Rapport compétences salarié / compétences exigées pour le poste).

### **3 - Poste : responsable commercial, branche négoce**

#### **• Points faibles :**

- Vision concrète et complète de la réalité effective du métier de commercial,
- Connaissance et maîtrise des techniques d'organisation d'une activité commerciale,
- Connaissance et maîtrise des techniques argumentaires dans une situation de vente,
- Confiance en ses capacités à faire face correctement à une situation de négociation.

#### **• Points forts :**

- Capacité d'organisation et de méthode,
- Capacité à se concentrer sur un objectif clairement identifié et accepté,
- Première approche des contraintes liées à la mise en cohérence : délai de commandes par rapport à la capacité de production,
- Très bonnes connaissances des produits et des techniques de fabrication.

## **PRÉCONISATION**

### **A - Solution Retenue**

Compte tenu des différents éléments recueillis, il apparaissait que :

1 - la proposition de reclassement sur le poste d'assistant informatique était envisageable sans réserve, ni aménagement,

2 - la proposition de reclassement sur le poste d'agent d'accueil, devait être selon nos conclusions abandonnée. En effet, au regard de l'article du Code du Travail (L-122-32-5), cette proposition de poste n'était pas "aussi" comparable "que possible" au poste précédemment occupé. De plus, vis à vis d'une éventuelle étude menée par l'Inspection du travail, cette proposition pouvait être interprétée comme un déclassement plutôt qu'un reclassement.

3 - Concernant le poste de responsable commercial, il apparaissait :

- Dans un premier temps qu'une phase préalable d'observation de deux des commerciaux de l'entreprise, du suivi de leurs activités pendant deux semaines semblait conseillée pour permettre au salarié d'appréhender concrètement les tâches quotidiennes et lui donner ainsi les premiers repères quant aux techniques d'organisation de vente.

Une vision concise du métier pouvait, en outre, être susceptible d'augmenter la confiance du salarié.

- Dans un deuxième temps, une formation s'avérerait, également nécessaire, afin de permettre au salarié d'acquérir les bases essentielles à la maîtrise des techniques spécifiques liées à la vente et aux négociations commerciales.

Si ces différentes actions relatives au troisième poste ne garantissaient pas une certitude de réussite totale dans le métier, elles apparaissaient toutefois indispensables pour assurer une certaine efficacité dans la fonction.

### **B - Accompagnement administratif et financier**

Lors des premières entrevues nous avons monté, pour le compte de l'entreprise, un dossier d'intervention AGEFIPH (annexe 3 page 106) lui permettant de bénéficier d'une prime de 30 000 francs destinée à couvrir les frais relatifs à l'étude de reclassement.

Sur cette prime devaient être imputés :

- Le coût du bilan de compétence,
- Le salaire du salarié correspondant aux 15 jours d'essai (sur la base de son ancien salaire),
- Les frais de formation.

**NB : L'entreprise, sur présentation des justificatifs et récapitulatifs des actions menées, peut se voir attribuer un complément de 20 000 francs.**

## **C - Aménagement du poste de travail**

Compte tenu du handicap physique du salarié, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à l'aménagement des deux derniers postes.

Cependant, il semblerait nécessaire d'aménager le véhicule de société fourni par l'entreprise avec une boîte automatique et conduite assistée afin de compenser son handicap sur le poste de responsable commercial.

**NB : Le coût de cet aménagement pourrait être imputé sur la prime déjà versée par l'AGEFIPH.**

## **D - Suivi de la réalisation**

Afin de détecter les éventuels dysfonctionnements au cours de la mise en oeuvre du reclassement et de proposer des solutions qui conviennent, nous avons proposé de faire un bilan au terme de la période d'essai pour le compte du salarié.

## **CONCLUSION**

L'entreprise, après avoir pris connaissance de nos recommandations, avait soumis comme la loi l'exige, ses propositions de reclassement aux délégués et représentants du personnel pour avis et les envoya au salarié.

Ses propositions concernaient :

- le poste d'assistant informatique,
- le poste de responsable commercial branche négoce.

Le salarié notifia à l'entreprise son souhait d'être reclassé sur le poste d'assistant informatique, écartant ainsi la deuxième proposition.

L'essai effectué par le salarié sur le poste de commercial, n'a pas été concluant en raison d'une inadéquation partielle avec ses compétences professionnelles et ses aspirations personnelles.

Aujourd'hui, le salarié est toujours en activité au sein de l'Entreprise comme assistant informatique. Outre une rémunération moins avantageuse mais correspondant au poste occupé, il bénéficie des avantages précédemment acquis.

## **Annexe 1**

### ***Art. L 122-32-5***

"Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces

dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de poste peuvent donner lieu à une attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L 323-9.

## **Annexe 2**

### **Art. R 241-5-1**

"Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés le cas échéant, des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre. Les motifs de son avis doivent être consignés dans le dossier médical de l'intéressé."

## **Annexe 3**

### **Maintien dans l'emploi et reclassement des personnes handicapées**

*(mesure AGEFIPH extraite du document intitulé "17 mesures pour l'emploi des personnes handicapées")*

#### **Objectifs**

Cette mesure vise deux objectifs distincts :

- Permettre le maintien des salariés déclarés inaptes ou dont le handicap s'aggrave, en facilitant la mise en oeuvre rapide d'une action concertée des responsables de l'entreprise, notamment avec le médecin du travail.
- Faciliter le reclassement des salariés handicapés en voie de licenciement économique.

#### **Contenu**

- 1 - Subvention forfaitaire destinée à couvrir les premières dépenses pour la mise en oeuvre d'une solution de maintien dans l'emploi, dans les cas d'inaptitude.
- 2 - Intervention, à la demande de l'entreprise, d'un service spécialisé dans le cadre d'un contrat de reclassement, pour les situations de licenciement économique.

## **Destinataires de la subvention**

- Les employeurs concernés par les interventions du Fonds :
  - Les entreprises et employeurs du secteur privé quelle que soit leur forme juridique,
  - Les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé (entreprises publiques ou nationalisées, établissements publics à caractère industriel et commercial).

Lorsque une entreprise relève d'un accord d'entreprise ou de branche, la demande de subvention n'est recevable que dans la mesure où l'action n'est pas expressément prévue dans l'accord. Si tel était le cas, le financement du projet ne pourrait intervenir qu'au delà des dispositifs prévus dans l'accord, tant au plan technique que financier.

## **Bénéficiaires de l'action**

- Les salariés bénéficiaires de la Loi de 1987.
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

## **Modalités de financement**

### **1. Subvention forfaitaire :**

- 30 000 F dès réception du dossier,
- 20 000 F sur présentation d'un récapitulatif des premières actions engagées, deux mois après le premier versement.

### **2. Contrat de reclassement :**

- Financement en complément de celui de l'employeur et des aides accordées par l'Etat au titre de Fonds National de l'Emploi (FNE), des prestations du service spécialisé.

## **Constitution du dossier de demande de subvention**

Dans tous les cas :

### **1. Pour l'octroi de la subvention forfaitaire :**

- Attestation du médecin du travail constatant l'inaptitude au poste
- Lorsque le salarié est déjà bénéficiaire de la loi de 1987, la copie du justificatif correspondant, accompagnée d'une attestation du médecin du travail précisant les conséquences de l'aggravation du handicap sur les exigences du poste occupé auparavant.

### **2. Pour l'aide au titre du contrat de reclassement :**

- Justificatif de déclenchement de la procédure de licenciement
- Copie du justificatif de la qualité du bénéficiaire de la loi de 1987 pour le (ou les) salarié(s) concernés.
- Budget prévisionnel
- Copie des devis des services spécialisés intervenant sur le projet
- Copie des demandes de cofinancements dans le cadre du FNE

Selon la nature des projets, il pourra être demandé des compléments d'information.