



LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN EN EMPLOI

Prévention de la Désinsertion
Professionnelle (PDP)

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi, les professionnels de la cellule PDP de RST se mobilisent pour accompagner employeurs et salariés à travers **plusieurs dispositifs.**

1	Visite de pré-reprise.....	p.03
2	Visite de reprise.....	p.03
3	Visite de mi-carrière.....	p.04
4	Rendez-vous de liaison.....	p.04
5	Temps partiel thérapeutique (TPT).....	p.05
6	Aménagement de poste.....	p.06
7	Reclassement interne.....	p.06
8	Essai encadré.....	p.07
9	CRPE	p.08
10	RQTH.....	p.09
11	Invalidité.....	p.09
12	Projet de Transition Professionnelle.....	p.10
13	Démission / Reconversion	p.12
14	FIPU.....	p.13
	Focus partenaires	p.14

1 VISITE DE PRÉ-REPRISE

La visite de pré-reprise, réalisée par le Médecin du travail ou l'Infirmier(e) Santé Travail, a lieu pendant un arrêt de travail de **plus de 30 jours**.

Elle favorise le maintien en emploi en proposant, si nécessaire, des adaptations : aménagement du poste, ajustement du temps de travail ou reconversion professionnelle.

Elle reste **confidentielle** : l'employeur en est informé, sauf opposition du salarié.

Cette visite peut être demandée par :



Le salarié



Le médecin traitant



Le médecin-conseil de l'assurance maladie



Le médecin du travail



2 VISITE DE REPRISE

La visite de reprise est obligatoire et réalisée par le Médecin du travail ou l'Infirmier(e) Santé Travail, **soit le jour de la reprise, soit dans les 8 jours suivants**.

L'employeur la sollicite dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail.



Cette visite a lieu après :

- un congé de maternité
- une maladie professionnelle
- un accident du travail d'au moins 30 jours
- une maladie/accident non professionnel d'au moins 60 jours

L'objectif est de vérifier que le poste de travail ou le reclassement proposé est compatible avec l'état de santé du salarié et, si nécessaire, de recommander un aménagement, une adaptation du poste ou un reclassement en fonction de sa situation.

3 VISITE DE MI-CARRIÈRE

Cette visite peut être demandée par :



Le SPSTI



L'employeur



Le salarié

La visite de mi-carrière s'adresse aux salariés âgés **de 45 ans**. Elle peut être couplée avec une autre visite médicale **dès 43 ans**.

La visite de mi-carrière est introduite par la loi du 2 août 2021.

Elle permet d'évaluer l'adéquation du poste de travail à l'état de santé, de prévenir les risques de désinsertion professionnelle, de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et d'orienter, si besoin, vers la Chargée de mission PDP

Le médecin du travail peut proposer, si nécessaire, des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ou des ajustements du temps de travail.

4 RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Le rendez-vous de liaison est un **échange non médical**, proposé pendant un arrêt de travail **de plus de 30 jours**.

Il permet de maintenir le lien entre le salarié et l'employeur, d'informer sur les droits et dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle, et de présenter les possibilités d'aménagement du poste ou du temps de travail. Il peut également évoquer une visite de pré-reprise si nécessaire.

Cette visite peut être demandée par :



Le salarié



L'employeur

Ce rendez-vous est **facultatif** : le salarié peut le refuser sans conséquence sur sa situation professionnelle.

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de ce dispositif et de son caractère facultatif. Il doit préciser l'objectif du rendez-vous et proposer une date dans un délai de 15 jours si le salarié l'accepte ou le sollicite.

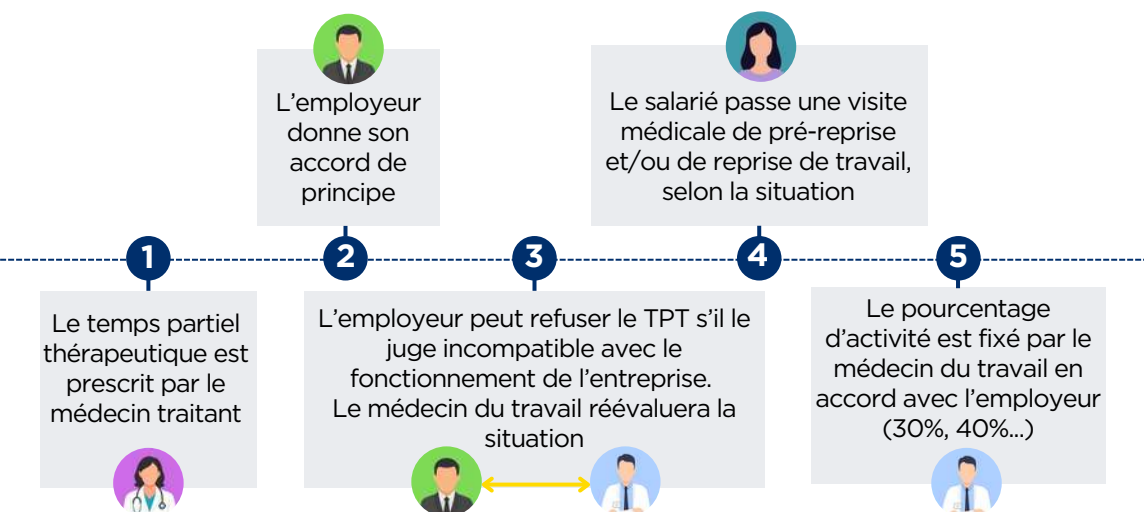
L'échange peut se faire en présentiel ou à distance. L'employeur doit prévenir le service de prévention et de santé au travail au moins 8 jours avant, qui peut fournir des informations sur les dispositifs d'accompagnement ou participer au rendez-vous si la situation du salarié le nécessite.

5 TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)

Le temps partiel thérapeutique consiste en **un aménagement temporaire du temps de travail** en raison de l'état de santé du salarié.

Le temps partiel thérapeutique, souvent appelé « mi-temps thérapeutique », ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps (50 %).

L'objectif est de permettre au salarié de reprendre progressivement à la suite d'un arrêt maladie ou de poursuivre son activité dans des conditions favorables à sa guérison ou à la consolidation de sa blessure et favoriser la reprise à plein temps.



Le salarié perçoit :

- son salaire, selon le nombre d'heures de travail effectuées
- les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)
- une potentielle indemnisation complémentaire de l'employeur
(Selon la prévoyance prévue par l'entreprise)

Les horaires de travail sont fixés librement, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en respectant les prescriptions du médecin du travail.

6 AMÉNAGEMENT DE POSTE

L'aménagement de poste permet **d'adapter le travail à l'état de santé** du salarié afin de lui permettre de poursuivre son activité tout en préservant sa santé. C'est une solution concrète et rapide qui permet de limiter le risque d'accident du travail et de dégradation de l'état de santé.

Il peut être **technique**, avec l'adaptation du matériel ou des équipements (siège ergonomique, aides à la manutention...), **organisationnel**, avec l'aménagement des horaires ou du rythme de travail, ou **humain**.

Il peut être mis en place avec l'appui du service de prévention et de santé au travail. Des aides financières peuvent également être mobilisées selon la situation (Agefiph, Assurance Maladie, FIPU...).

L'aménagement de poste peut être mis en place :

- à la suite de restrictions ou préconisations du médecin du travail
- lors d'un retour après un arrêt de travail
- en cas de difficultés liées à l'état de santé ou à l'usure professionnelle

7 RECLASSEMENT INTERNE

Le reclassement interne consiste à proposer au salarié un **autre poste compatible avec son état de santé**, au sein de l'entreprise, lorsqu'il ne peut plus occuper son poste initial. Le poste proposé peut nécessiter certains aménagements.

Il peut être envisagé à la suite de **restrictions médicales** qui ne peuvent pas être mises en œuvre sur le poste initial, notamment dans le cadre d'une inaptitude constatée par le médecin du travail. Il vise ainsi à maintenir le salarié dans l'entreprise.

Le reclassement interne est une **solution prioritaire** et rapide pour maintenir le salarié dans l'emploi et préserver ses compétences dans l'entreprise.



L'employeur a une obligation de recherche de reclassement avant toute procédure de licenciement pour inaptitude.

8 ESSAI ENCADRÉ

L'essai encadré permet **d'évaluer la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié** afin de favoriser son retour ou son maintien en emploi.

Il peut être réalisé dans :

- l'entreprise actuelle du salarié
- une autre entreprise accueillante pour tester et valider son projet professionnel
- une entreprise en mesure de l'embaucher à l'issue de l'arrêt de travail

L'essai encadré permet de tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste, un aménagement de poste, un nouveau poste ou de préparer une reconversion professionnelle, tout en conservant les indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) selon le cas.

Ce dispositif s'adresse :



Aux salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle).

Aux salariés en arrêt de travail, total ou partiel, indemnisé au titre d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Pendant cette période, le salarié reste en arrêt de travail et l'employeur est couvert en cas d'accident.

La durée maximale est de **14 jours ouvrables**, renouvelable une fois dans la limite de 28 jours.

L'essai est mis en place après évaluation par le service social de l'assurance maladie et avec l'accord des médecins concernés :



Le médecin
traitant



Le médecin-conseil de
l'assurance maladie



Le médecin
du travail

La CRPE permet au salarié de **se former à un nouveau métier** au sein de l'entreprise, tout en bénéficiant d'un accompagnement et d'une indemnisation par l'Assurance Maladie pendant cette période.

La CRPE offre une transition progressive et encadrée pour préparer une **reprise ou un reclassement** dans des conditions adaptées. Elle peut ainsi contribuer à éviter une situation d'inaptitude ou une rupture du contrat de travail.

Elle peut être mise en place :

- après un arrêt de travail prolongé
- en cas d'inaptitude au poste initial ou de risque d'inaptitude identifié par le médecin du travail
- lorsqu'un changement de métier ou une reconversion interne est envisagé

FONCTIONNEMENT

Convention tripartite
entre le salarié, l'employeur
et l'Assurance Maladie

Mise en situation
Période en entreprise

Formation
Réacquisition et/ou
développement de
nouvelles compétences

Indemnisation maintenue



10 RQTH

(Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

La RQTH est une **reconnaissance administrative** accordée par la MDPH aux personnes dont l'état de santé a un impact durable sur l'accès ou le maintien en emploi. Elle peut notamment concerner les personnes atteintes d'une maladie chronique, d'un handicap ou de séquelles d'accident.

Elle facilite le maintien ou l'accès à l'emploi en permettant de mobiliser des aménagements de poste, des formations, des dispositifs d'accompagnement et certaines aides financières, notamment auprès de l'**Agefiph**. Elle peut être temporaire et réévaluée selon l'évolution de la situation.



La démarche est personnelle et **confidentielle** : le salarié peut, s'il le souhaite, en informer son employeur.

La RQTH n'est pas obligatoire pour bénéficier d'un aménagement de poste.

11 INVALIDITÉ

L'invalidité est un statut reconnu par l'Assurance Maladie lorsque la **capacité de travail ou de revenu est durablement réduite** d'au moins deux tiers à la suite d'un problème de santé. Elle peut donner lieu au versement d'une **pension d'invalidité** afin de compenser la perte de revenus liée à une réduction de l'activité professionnelle.

Les conditions pour bénéficier de la pension d'invalidité

Avoir une capacité de travail ou de revenus réduite de 66% ou plus

Être affilié à l'Assurance Maladie depuis au moins 12 mois

Avoir travaillé en tant que salarié au moins 600 heures ou cotisé sur un salaire équivalent à 2 030 fois le Smic horaire*

Avoir cotisé en tant qu'indépendant au cours des 3 années civiles précédant l'incapacité de travail

**au cours des 12 mois précédant l'invalidité*

Un salarié en invalidité **peut continuer à travailler**, avec si nécessaire des aménagements de poste. L'invalidité n'entraîne pas automatiquement une inaptitude au travail et peut être réévaluée en fonction de l'évolution de l'état de santé.

12 PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à un salarié du secteur privé de suivre, à son initiative, pendant ou en dehors de son temps de travail, **une formation certifiante afin de changer de métier**, tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération. Le contrat de travail est maintenu pendant la formation.

L'employeur verse le salaire, qui est ensuite remboursé par **Transitions Pro Grand Est** (selon la région concernée).



Conditions d'accès :



En CDI

- Avoir 24 mois d'ancienneté minimum en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle
- Être en poste au moment du dépôt de la demande

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ni pour les salariés licenciés pour motif économique n'ayant pas suivi de formation entre le licenciement et le réemploi.



En CDD

- Avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD sur les 12 derniers mois
- La formation doit débuter dans les 6 mois suivant la fin du dernier contrat ouvrant les droits
- Être en CDD au moment du dépôt de la demande si la formation débute pendant le contrat

Demande d'autorisation d'absence :



En CDI

La demande écrite doit être adressée à l'employeur :

- au moins 120 jours avant si la formation entraîne une absence continue de 6 mois ou plus
- au moins 60 jours avant si la formation entraîne une absence de moins de 6 mois ou se déroule à temps partiel

La demande doit préciser :

- la date de début et de fin de la formation
- l'intitulé et la désignation de la formation
- le nombre total d'heures
- le nom de l'organisme de formation
- l'intitulé et la date de l'examen concerné



En CDD

Si l'action de formation débute pendant son CDD, la demande écrite doit être adressée à l'employeur :

En respectant les mêmes délais que pour un salarié en CDI

Si l'action de formation débute après son CDD, il n'a pas à faire de demande d'autorisation d'absence.

Réponses possibles de l'employeur :

AUTORISER L'ABSENCE

L'employeur donnera sa réponse positive par écrit. En l'absence de réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande, l'autorisation est considérée accordée.

REFUSER L'ABSENCE

Il peut refuser l'autorisation d'absence uniquement si la demande a été formulée hors délai ou si l'ancienneté n'est pas suffisante. Il devra justifier son refus par écrit.

REPORTER L'ABSENCE

Le report est possible :

- pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'entreprise. La durée maximale de report est fixée à 9 mois, après avis du CSE (comité social et économique) si existant
- si un salarié est déjà absent au titre du PTP (si l'entreprise compte moins de 100 salariés)
- si le nombre de salariés absents excède 2 % de l'effectif total (si l'entreprise compte 100 salariés et plus)



Employeur

13 DÉMISSION / RECONVERSION



La démission / reconversion permet à un salarié de **démissionner pour mener à bien un projet de reconversion professionnelle**, comme un changement de métier ou une formation, lorsque son emploi n'est plus compatible avec sa situation, notamment en cas de problème de santé et lorsque le maintien dans l'emploi n'est plus possible dans l'entreprise.



Informations pour le salarié

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier de **5 ans d'activité salariée continue** et faire valider son projet par **Transitions Pro** avant sa démission.

Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier de **l'allocation chômage** et d'un **accompagnement gratuit** par un conseiller en évolution professionnelle via « Mon CEP ».



Informations pour l'employeur

L'employeur **n'a pas à donner son accord** sur le projet de reconversion : il reçoit la démission selon la procédure habituelle. Il peut toutefois échanger en amont avec le salarié afin d'anticiper son départ et d'accompagner son projet.

Le dispositif permet à l'employeur d'anticiper les départs, de maintenir un dialogue constructif avec le salarié et de limiter les situations de rupture subie ou d'inaptitude non anticipée.

Il contribue également à **valoriser l'image de l'entreprise**, en montrant son soutien aux parcours professionnels et aux projets de reconversion.

Le FIPU est un fonds de la branche AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles) de l'Assurance Maladie qui **aide les entreprises à prévenir l'usure professionnelle**.

Il peut notamment financer l'achat d'équipements ou de matériels adaptés à la situation de travail et à l'état de santé du salarié, dans le cadre d'une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Cette aide vise à **maintenir le salarié dans l'emploi**, notamment lorsqu'il est en situation de fragilité, de handicap ou soumis à des restrictions médicales. Elle peut être mobilisée par les entreprises, sur prescription du médecin du travail.

POUR ALLER PLUS LOIN



Subvention Prévention des
risques ergonomiques :
de quoi s'agit-il ?



Subvention Prévention des
risques ergonomiques :
l'aménagement de poste
de travail



CAP EMPLOI

Cap emploi accompagne :



Le salarié



L'employeur



L'auto-entrepreneur

Cap emploi est un service spécialisé qui intervient lorsque **l'état de santé ou le handicap fragilise le maintien en emploi**.

Cet accompagnement, gratuit, s'adresse notamment aux personnes en situation de handicap bénéficiant ou pouvant bénéficier du statut de BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), par exemple au titre d'une RQTH, d'une pension d'invalidité, d'un taux d'IPP supérieur ou égal à 10 % ou d'une carte d'invalidité / CMI invalidité.

Cap emploi intervient notamment en cas de difficultés à tenir le poste, de risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle, ou lorsqu'un reclassement ou une reconversion est envisagé.

Il analyse la situation de travail et **recherche des solutions adaptées** : aménagement du poste, reclassement, reconversion ou mobilisation d'aides financières, notamment auprès de l'Agefiph.

AGEFIPH

(Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

L'Agefiph propose des **aides financières et techniques** pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé. Elles permettent notamment de faciliter l'adaptation du poste ou de l'organisation du travail afin de sécuriser le maintien ou le retour en emploi.

Les aides AGEFIPH permettent de financer concrètement les solutions de maintien en emploi, souvent avec un reste à charge limité pour l'employeur.

Elles peuvent être mobilisées avec **l'appui de Cap emploi et du SPSTI** lorsque le salarié bénéficie d'une RQTH ou d'un autre statut BOETH, ou qu'une démarche est en cours.

Ces aides peuvent être mobilisées en cas de difficultés liées à l'état de santé ou au handicap, notamment pour :

- financer du matériel adapté (ergonomie, outils spécifiques...)
- participer à l'aménagement du poste de travail
- compenser les conséquences du handicap
- financer l'intervention d'un expert (étude ergonomique, prestataires...)
- financer une formation ou une reconversion

UNE ACTIVITÉ AU SERVICE DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES

Sensibiliser et informer

- Sensibilisations à la prévention de la désinsertion professionnelle
- Présentation des dispositifs de maintien en emploi
- Information des salariés, employeurs et partenaires

Agir avec les entreprises et les partenaires

- Participation à des **CSSCT / instances représentatives**, lorsque cela est pertinent
- Travail en réseau avec les acteurs du maintien en emploi
- Coopération avec les partenaires spécialisés

La cellule PDP c'est : 359 salariés accompagnés
en 2026



VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT ?

Parlez-en à votre médecin du travail.

Chaque salarié peut bénéficier d'une visite médicale à sa demande.

CONTACTEZ DIRECTEMENT LA CELLULE PDP

Tél. 03 39 57 07 97 - cellulepdp@reimssantetravail.fr



28 rue René Cassin - 51430 Bezannes
Tél. 03 26 77 59 20 - contact@reimssantetravail.fr

TOUTE L'ACTU DE LA SANTÉ AU TRAVAIL EST SUR WWW.REIMSSANTETRAVAIL.FR

