

14ème législature

| | | |
|--|--|---|
| Question N° : 50279 | De M. François Baroin (Union pour un Mouvement Populaire - Aube) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social | | Ministère attributaire > Travail, emploi et dialogue social |
| Rubrique >risques professionnels | Tête d'analyse >accidentés du travail | Analyse > perte d'emploi. accompagnement. |
| Question publiée au JO le : 18/02/2014 Réponse publiée au JO le : 26/08/2014 page : 7241 Date de changement d'attribution : 03/04/2014 | | |

Texte de la question

M. François Baroin attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur une difficulté particulière qui touche les citoyens français victimes de licenciements suite à un accident du travail grave. En effet, la perte d'un emploi à la suite d'un tel accident dans le cadre du travail engendre une double peine : la personne perd son revenu professionnel, mais aussi son métier, l'accident ayant bien souvent altéré certaines compétences du travailleur (physiques, par exemple). Pour faire face à cette situation très déstabilisante, certaines personnes ayant connu cette situation disent qu'elles auraient aimé bénéficier d'un accueil spécifique qui leur aurait permis de dire leur désarroi, faire le point sur leur nouvelle situation et les orienter, par exemple, vers les organismes médicaux, sociaux et professionnels adéquats. Avant de parvenir à Cap Emploi - soit souvent plusieurs longs mois de procédure - qui accueille la personne quand celle-ci est sortie de l'entreprise, il y a certainement un lieu à développer entre le médecin du travail et cet organisme, qui pourrait prendre la forme d'une cellule d'accueil, d'une assistance personnalisée, ... Il souhaite connaître la position du Gouvernement sur ce point et les mesures qu'il envisage de prendre pour répondre à cette demande.

Texte de la réponse

La prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail constitue l'une des priorités de la feuille de route établie par le comité interministériel du handicap (CIH) réuni le 25 septembre 2013. Le licenciement pour inaptitude peut en effet concerner des travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave mais également des salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés ou des salariés inaptes à un poste et dont le handicap ne sera pas reconnu par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). L'axe emploi défini par le CIH prévoit ainsi : - l'extension de l'obligation de reclassement de l'employeur aux salariés devenus inaptes : les partenaires sociaux devront examiner la possibilité d'instaurer une priorité de réembauche après un licenciement pour inaptitude ; - l'accompagnement de la reconversion professionnelle. Pôle emploi devra mettre en place une expérimentation relative à l'accompagnement adapté des licenciés pour inaptitude ces prochaines semaines ; - l'instauration obligatoire d'un plan de maintien dans l'emploi dans les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ; - une mission parlementaire en cours examine l'opportunité et les conditions de la mise en place d'un service d'accompagnement professionnel de long terme des travailleurs handicapés, mobilisable à tout moment du parcours. Les mesures mises en oeuvre dans le cadre du CIH donneront ainsi un nouvel essor à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Un premier bilan des engagements pris par le CIH sera dressé à l'occasion de la conférence nationale du handicap de 2014. Le



nouveau Plan santé au Travail fera du maintien dans l'emploi un axe fort. Des expérimentations seront menées sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades et/ou fragilisés. Dans ce cadre, l'articulation entre prise en charge de la maladie et du handicap sera examinée.