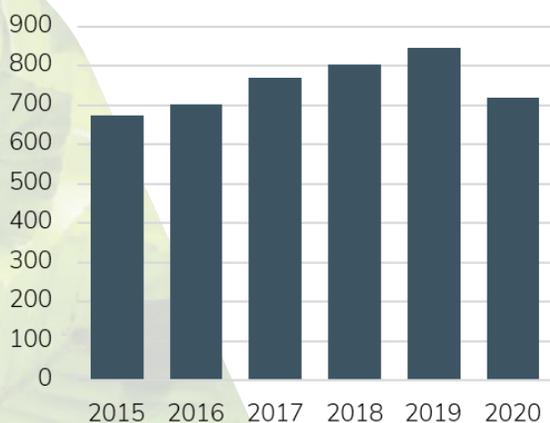


ANALYSE DES PARCOURS PREALABLES A UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le Médecin du Travail lorsque l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. La loi prévoit une procédure claire et des délais contraints de rencontres avec le service de santé au travail et de recherche de solutions par l'employeur. Et l'accompagnement du salarié avant et pendant cette période est déterminant..

Chaque année, dans le département du Puy-de-Dôme, **près de 1000 licenciements pour inaptitude sont prononcés**. Depuis 2015, Pôle emploi a enregistré les licenciements pour inaptitude comme suit (source Handiplace) :



En 2020, sur les 720 inscriptions suite à licenciement pour inaptitude :

- **2,5%** concernaient des jeunes de moins de 25 ans
- **41,9%** de personnes de 50 ans et plus
- **59,9%** de femmes
- **52,8%** de personnes avec un niveau de formation inférieur ou égale au CAP

La présente étude vise à identifier de quels accompagnements et quels relais bénéficient (ou non) les salariés concernés.

METHODOLOGIE



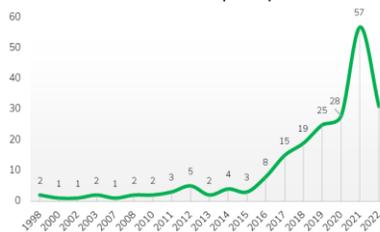
Nous nous appuyons sur les 211 réponses reçues à notre questionnaire en ligne, anonyme, adressé aux demandeurs d'emploi en situation de handicap accompagnés par Cap emploi 63 en juin 2022.

Le questionnaire a également été adressé aux demandeurs d'emploi suivis par Pôle emploi à cette même date.

Pour finir, il a aussi été rendu disponible sur internet et les réseaux sociaux, pour qu'un maximum de réponses de personnes concernées nous parviennent.

Nous complétons ces réponses par des données issues de Pôle emploi et de l'ERETH Auvergne Rhône Alpes (à juillet 2022)

Année du licenciement pour inaptitude



Les 211 répondants à notre enquête ont connu un licenciement pour inaptitude entre le 2 mars 1998 et le 26 octobre 2022.

Pour 55% des répondants, ce licenciement pour inaptitude est intervenu depuis le 1er janvier 2020.

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

87,2% des répondants (184 personnes) **étaient en arrêt maladie avant leur licenciement**. Et 46% d'entre eux l'étaient depuis 12 mois et plus.

Si l'on ajoute à cela qu'un salarié sur deux arrêté depuis au moins 6 mois ne reprendra pas son poste, **il apparaît comme primordial de commencer à préparer sa reprise d'emploi dès les premières semaines d'un arrêt maladie**.

A ce titre, plusieurs intervenants existent pour prévenir la **désinsertion professionnelle**, parmi lesquels :

- **Les Services de santé au travail**
- **La CARSAT**
- **La MSA**
- **Cap emploi**

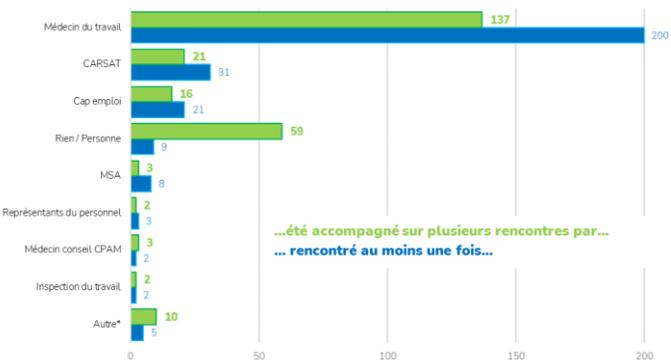
Pendant un arrêt maladie, plusieurs actions peuvent être mises en place pour le salarié, alors même qu'il reste en arrêt maladie et continue à bénéficier des indemnités journalières ;

- **Bilan de compétences**
- **Essai encadré**
- **Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)**
- **Action d'aide à la définition d'un projet professionnel**
- **Formation**

Il peut aussi bénéficier de rencontres avec la Médecine du travail lors de **visite de pré-reprise**, de **reprise**, ou de **rendez-vous de liaison**.

ANALYSE DES PARCOURS PREALABLES A UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Avant le licenciement, vous avez...



...été accompagné sur plusieurs rencontres par...
...rencontré au moins une fois...

9 des 211 salariés licenciés pour inaptitude déclarent n'avoir rencontré personne avant cette issue. Quant à la question de savoir s'ils ont bénéficié d'un accompagnement plus renforcé et soutenu, **59 indiquent n'avoir été accompagné par personne** (28% des répondants).

A l'inverse, **la Médecine du travail** (le plus cité parmi les contacts du salarié préalable au licenciement) **est intervenue sur l'accompagnement de 134 personnes** (soit dans 64% des cas)

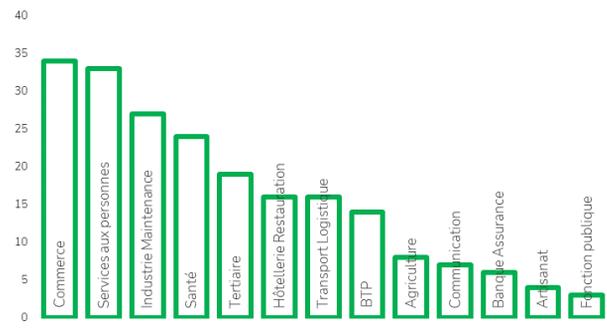
Notons toutefois que les répondants pouvaient apporter des réponses multiples à cette question.

Quand on se penche plus en détail sur cet accompagnement pendant la phase précédant le licenciement, les répondants nous expliquent avoir bénéficié des actions suivantes :

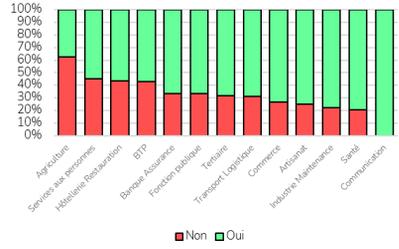
Rencontres avec le service RH	68
Bilan de compétences	50
Rencontre avec une psychologue du travail	15
Formation	13
Stage	10
Autres dispositifs*	7
AUCUN DISPOSITIF	68

* Représentants du personnel, ergonome, Pôle emploi, Handi BTP, congé sans solde...

Secteur d'activité des répondants



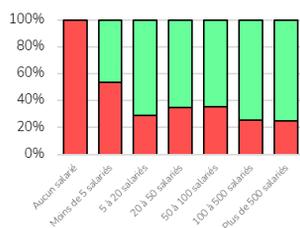
Réalisation d'actions préalables selon le secteur d'activité



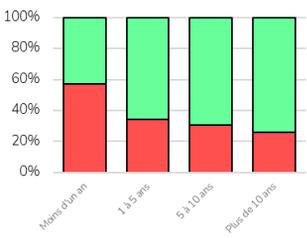
Les salariés déclarant n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement et d'aucune action préalable travaillaient dans le secteur de **l'agriculture**, des **services aux personnes** et de **l'hôtellerie restauration**.

On constate que l'absence d'action préalable est **plus marquée dans les entreprises à faible effectif** (à pondérer toutefois avec le faible nombre de cas parmi les répondants)

Réalisation d'actions préalables selon l'effectif



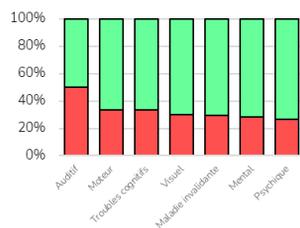
Réalisation d'actions préalables selon l'ancienneté dans l'entreprise



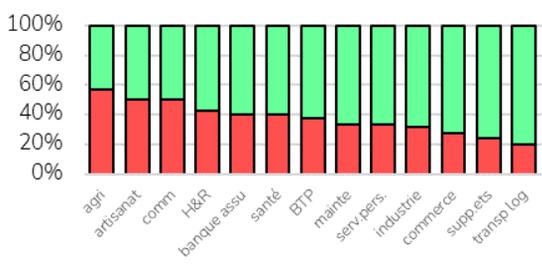
On trouve aussi une **relation entre ancienneté et conduite d'actions avant le licenciement** : ainsi, les salariés avec une plus faible ancienneté n'ont pas réalisé d'action dans 57% des cas, contre 1 sur 3 pour les salariés plus anciens.

Il semble que la **typologie de handicap ait par contre peu d'impact sur la conduite ou non d'actions** avant un licenciement (hormis peut être le handicap auditif)

Réalisation d'actions préalables selon la typologie de handicap



Réalisation d'actions préalables selon le domaine ROME (métier)



Les **métiers de l'agriculture et de l'artisanat**, peut être composés d'un nombre de travailleurs indépendants plus important, sont ceux pour lesquels le salarié a le moins bénéficié d'actions d'accompagnement avant son licenciement pour inaptitude.



ANALYSE DES PARCOURS PREALABLES A UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Parmi les 211 répondants, licenciés pour inaptitude, **126 bénéficiaient déjà d'une RQTH avant leur licenciement**. Sur les 85 qui ne l'avaient pas avant, 70 en ont fait la demande ensuite.

De même, **seules 6 personnes ne se sont pas inscrites à Pôle emploi dans les 3 mois** qui ont suivi le licenciement.

RETRAVAILLER APRES UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Sur les 211 personnes ayant répondu à notre enquête, 102 (soit **48%**) ont retravaillé depuis leur licenciement. Pour 1 personne sur 4, cette reprise de travail s'est produite dans une période de 2 ans après ce licenciement.

Comme on peut s'y attendre, 91 des 102 personnes ayant retravaillé depuis leur licenciement pour inaptitude ont trouvé un poste sur un métier différent de celui qu'elles exerçaient préalablement.

Pour autant, 11 d'entre elles ont retravaillé sur le même métier que celui qu'elles occupaient avant l'inaptitude : il est important ici de souligner que **l'inaptitude est déclarée pour un poste donné, dans une situation de travail qui pose problème**. Si un travail est fait lors du licenciement pour adapter le poste, aménager la situation et l'environnement de travail sur le nouveau poste, un salarié inapte peut parfaitement tenir le même poste dans un autre contexte.

Ce qui ressort des réponses reçues à cette enquête est

- le **manque de connaissance des relais et outils** mobilisables avant un éventuel licenciement pour inaptitude
- la **détérioration voire la rupture totale du dialogue** entre l'employeur et le salarié dans cette période clé
- un **glissement** assez fréquent de problématique de handicap physique **vers des difficultés d'ordre psychologique**, lié à la pression ressentie, aux relations avec l'employeur, à la crainte de l'avenir...
- une prise de contact presque systématique avec les **services de santé au travail**
- **d'assez rares mises en œuvre d'actions avant le licenciement**, pendant que le salarié est encore dans l'entreprise (souvent en arrêt maladie...), alors que cela pourrait permettre d'anticiper et gagner du temps sur la période post-licenciement
- une **forte volonté de rebondir pour les salariés concernés**, qui s'inscrivent rapidement à Pôle emploi ensuite, et sont preneurs d'appuis rapides ensuite

ET MAINTENANT...?

Au regard de ces éléments, quelques bonnes pratiques constatées ou à mettre en place pour éviter les licenciements pour inaptitude, les anticiper ou les gérer au mieux peuvent être les suivantes :

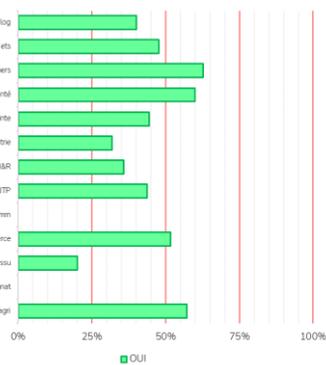
pour les salariés

- Être en alerte et chercher un relais vers « les accompagnateurs » si les arrêts maladies ou les difficultés sur le poste de travail deviennent récurrentes
- Agir le plus tôt possible, lors d'un arrêt maladie
- Se tenir régulièrement informé sur le marché du travail et ses tendances
- Développer régulièrement ses compétences
- Solliciter des entretiens professionnels réguliers avec le service RH
- Garder le contact avec son employeur
- Prendre contact avec la Médecine du travail dès le début de l'arrêt maladie
- Prendre contact avec Cap emploi dès le début de l'arrêt maladie
- S'informer auprès des IRP, de la Médecine du Travail, de la CARSAT et de Cap emploi sur les actions réalisables pendant l'arrêt maladie...

pour les employeurs

- Prévoir dès l'embauche les procédures de contact du salarié en cas d'absence et d'arrêt maladie, pour garder le contact
- S'appuyer sur son Service de santé au travail tout au long du contrat, et utiliser tous les types de visites existants (période, d'embauche, de pré-reprise et de reprise, de liaison, de mi-carrière...)
- Prendre contact avec Cap emploi pour une intervention externe et tierce
- Rester en veille sur les arrêts maladies ou les absences récurrentes (même courtes) pour intervenir le plus en amont possible
- S'appuyer sur un plan de développement des compétences régulier et ambitieux
- Accompagner via son service RH les salariés sur la mobilisation du CPF, pour une GPEC efficace...

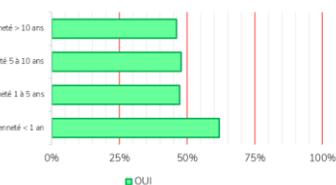
Avez vous repris un emploi depuis votre licenciement ?



Les personnes issues des **services à la personne, de la santé et de l'agriculture** ont retravaillé davantage, que celles issues de **l'artisanat ou de la communication**.

De même, les salariés qui avaient **moins d'ancienneté** ont accédé plus facilement à un nouvel emploi après leur licenciement.

Avez vous repris un emploi depuis votre licenciement ?



On constate que les personnes souffrant d'un **handicap auditif, de troubles cognitifs ou de maladie invalidante** accèdent plus difficilement à un nouvel emploi ensuite.

Avez vous repris un emploi depuis votre licenciement ?

