



Maintien dans/en emploi: quelle place pour le télétravail ?

L'un de vos **salariés** rencontre une **problématique de santé** ? Le médecin du travail peut préconiser la mise en place du télétravail pour ce salarié en tant que modalité d'organisation du travail adaptée.

Le télétravail peut constituer un **levier** pour **favoriser le maintien en emploi** de vos salariés lorsque leur situation de travail le permet et qu'une **prescription d'aménagement** du médecin du travail a été formalisée, en lien avec la cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de son service de prévention et de santé au travail (SPST). Il peut être mis en œuvre de façon **temporaire**.

Quelques **avantages** de la mise en place du télétravail :



Pour le salarié

- Peut participer à la limitation de la fatigabilité du fait notamment de la réduction des déplacements
- Peut faciliter l'organisation du parcours de soins



Pour l'employeur

- Peut contribuer au respect de son obligation en matière d'aménagement des postes de travail
- Peut participer à la réduction de l'absentéisme



Des avantages partagés

- Peut participer à l'amélioration des conditions de travail des salariés
- Peut favoriser la sécurisation des parcours et permettre de conserver les compétences
- Peut limiter le risque de désinsertion professionnelle et de licenciement pour inaptitude

Comment s'y prendre ?

Pour **mettre en œuvre le télétravail** pour un salarié rencontrant des problématiques de santé, même de manière ponctuelle, **plusieurs étapes sont incontournables**. Les voici :



Les acteurs associés à chaque étape :

- L'équipe pluridisciplinaire (dont le médecin du travail) et la cellule PDP du SPST
- Salarié
- Employeur (acteurs RH / manager direct / référent handicap)
- Si possible en lien avec le chargé de mission Cap Emploi pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* ou en cours de reconnaissance

* Quels justificatifs permettent d'être reconnus comme bénéficiaire de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ?

- RQTH

- AAH

- Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %

- Titulaire d'une pension d'invalidité (sous condition)

- Titulaire de la carte mobilité inclusion.

- Etc.

Liste exhaustive: article L5212-13 du Code du travail

Fait déclencheur/point de départ: repérage par le Service de prévention et de santé au travail (SPST), ou en interne à l'entreprise, de la situation pour laquelle la piste du télétravail est envisagée (manager, acteurs RH, collaborateur lui-même...).



Étape 1

- Analyse de la situation afin d'explorer les tâches télétravaillables et d'identifier les pistes d'aménagement et de compensation possibles.
- Si besoin, étude de poste sur le lieu habituel de travail du salarié afin d'organiser l'aménagement du poste.



Étape 2

- Définition d'un plan d'actions personnalisé au sein du SPST en lien avec l'employeur en faveur du maintien en emploi du salarié.



Étape 3

Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions, notamment pour :

- Ajuster les dispositions contractuelles du salarié dans le respect du Code du travail et des accords applicables (avenant au contrat de travail, régime assurantiel...).
- Organiser les modalités opérationnelles du travail du salarié (mise à disposition du matériel, charge de travail, organisation du volet managérial...).
- Apporter une vigilance particulière aux répercussions potentielles sur le collectif de travail du salarié (report de charge, ...).



- Suivi régulier de la situation au sein du SPST en lien avec l'employeur (temporalité à définir au sein du plan d'actions et s'assurer que d'autres besoins n'émergent pas).

Quelles aides et prestations mobilisables ?

Point de vigilance : chaque situation est unique. Si le télétravail peut constituer un outil de compensation pour des personnes en situation de handicap, il est parfois contre-indiqué dans certains cas et pour certaines typologies de handicap. Pour y voir plus clair et vous aider dans ces démarches, des aides, partenaires et outils sont à votre disposition.

Des aides financières et prestations sont mobilisables pour accompagner l’employeur et le salarié reconnu BOETH dans la mise en place du télétravail (au domicile du salarié ou au sein du tiers lieu tel qu’un espace de coworking par exemple).

Il peut s’agir d’une étude ergonomique, d’un appui financier à l’aménagement du poste de travail, la prise en charge du transport domicile-travail pour les jours non télétravaillés dans certains cas, etc.

De plus, certaines prestations spécifiques pourront être recommandées en fonction de la nature des problématiques de santé de la personne et des besoins repérés.

Il s’agit :

- Pour les employeurs privés, incluant les établissements du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif et les entreprises du médicament : les aides de l’Agefiph
- Pour les employeurs publics : les aides du FIPHFP



LE RÔLE DU SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

- Le SPST conseille les employeurs et les salariés afin de prévenir les risques d’altération de la santé physique et psychique des collaborateurs.
- Le SPST assure ses missions en mobilisant son équipe pluridisciplinaire dont le médecin du travail et sa cellule PDP.
- Le SPST peut être sollicité par les employeurs et par les salariés, qui ont besoin d’aide et/ou d’être accompagnés dans leurs démarches, y compris dans le cadre du télétravail.



POUR ALLER PLUS LOIN

De nombreuses ressources sont à votre disposition :

- Le guide Handicap et Télétravail, co-produit par l’ANSA et l’Agefiph
- Le podcast proposé par l’ARACT IDF
- Les ressources mises à disposition par le réseau Anact/Aract sur le sujet du télétravail :
 - Rapport « Installer le télétravail dans la durée »
 - Guide pratique « 10 questions sur le télétravail »
 - Kit « Associer le télétravail et la QVT »
 - Jeux pédagogiques
 - etc.





Vos contacts

Mon Service de prévention et de santé au travail (SPST)

Mon Cap Emploi