

MAINTIEN EN EMPLOI RECONNAISSANCE EN LOURDEUR DE HANDICAP (RLH)

ENJEUX
CRITERES D'ATTRIBUTION

6 JUIN 2019 Médecine du travail

10 juillet 1987

- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- Création de l'AGEFIPH
- 6% d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

11 février 2005

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Compensation
- Égalité des chances au moyen de la mise en place de services

RLH

- Historique
- Compensation du manque d'efficience
 - Financière ou Unité Bénéficiaire supplémentaire
 - Besoin de tiers ou de tutorat d'un salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé par rapport à un salarié ordinaire

Les choses se gâtent!!!

- ✓ UN DOSSIER A REMPLIR, 3 participants :
 - Le salarié,
 - L'entreprise,
 - Le médecin du travail.
- ✓ 20 heures de travail pour la rédaction et des peurs à gérer ☹

DES PEURS

- Le salarié
- L'employeur
- Le médecin du travail

LEVONS LES FREINS PAR:

- La communication
- Les explications claires et détaillées
- La confiance
- Des appuis extérieurs (cap Emploi par exemple)

ENJEUX DE LA RLH

- Maintien dans l'emploi
- Compensation du Handicap

RLH normale = 550 X le SMIC horaire par an pour un temps complet (5516 €/an)

RLH majorée = 1095 X le SMIC horaire par an pour un temps complet (10982€/an)

OU

1 Unité bénéficiaire supplémentaire



Un exemple

Cadre réservé à l'Agefiph
N°

Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap d'un salarié

Dossier également disponible sur www.agefiph.fr en version saisissable.

À qui adresser ce dossier ?

Ce dossier doit être adressé par pli recommandé avec accusé de réception à la Délégation Agefiph dont dépend l'établissement employeur du salarié concerné.

Quels sont les partenaires de l'Agefiph qui peuvent vous aider dans votre démarche ?

capemploi

vous conseille et vous accompagne pour faciliter le recrutement et l'intégration des personnes handicapées.

sameth

vous conseille et vous accompagne pour faciliter le maintien dans l'emploi de personnes devenues handicapées ou dont le handicap s'aggrave.

Formulaire de demande de RLI



Qu'est-ce que la reconnaissance de la lourdeur du handicap ?

L'objectif de la reconnaissance de la lourdeur du handicap est de compenser financièrement les charges :

- inhérentes au handicap de la personne concernée sur son poste de travail,
- qui perdurent après aménagement optimal de celui-ci,
- qui sont supportées de manière permanente par l'employeur.

Tout employeur a l'obligation de mettre en place les mesures appropriées afin qu'un salarié handicapé puisse travailler dans les mêmes conditions que ses collègues.



L'Agefiph vous accompagne dans votre démarche : conseils, accompagnement, aides.

Composition du dossier

- Waker A Identification et engagement de l'employeur.
- Waker B Identification et information du salarié.
- Waker C Contexte de la demande.
- Waker D Avis circonstancié du médecin du travail.
- Waker E Informations sur l'aménagement optimal.
- Waker F Déclaration par l'employeur des charges pérennes induites par le handicap après aménagement optimal.

Formulaire de demande de RLI

Contexte de la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Volet C

Présentation de l'entreprise

Veuillez décrire de manière détaillée les activités de l'entreprise, ses spécificités, notamment dans l'organisation [...] afin de permettre une bonne compréhension de la situation et des contraintes liées aux activités et à l'organisation propre de l'entreprise.

Handiprepnet intervient dans des activités de nettoyage et de tri des déchets dans l'entreprise.

Toulouse 20h

Présentation de la situation de travail du salarié concerné

Veuillez décrire de manière détaillée le poste et l'environnement de travail de la personne handicapée concernée (travail de nuit, travail en équipe, travail en usine, environnement bruyant, longue distance à parcourir...) afin de permettre une bonne compréhension de sa situation d'emploi.

Monsieur ... commencé à 3,5h heures hebdo puis est passé à 24,5h hebdo au mois suivant à l'obtention d'un contrat supplémentaire.
Monsieur ... travaille sur les entreprises Saint Agne Tranchéol et Suberna sur le nettoyage des bureaux, des sanitaires, des salles de pauses, de l'accueil...

Mr ... a des problèmes auditifs qui l'empêchent d'entendre correctement les consignes, de rester en relation avec les autres personnes, clients, collègues, responsables, Mr ... a du mal à supporter physiquement ses appareils auditifs.

En regard des autres, "la différence" n'est ni un handicap en terme de rencontre avec les autres personnes, il est fuyant et ne cherche pas à rentrer en relation avec l'autre. Cependant, il a une posture adaptée quand il est obligé d'avoir une relation avec les autres mais il a du mal à comprendre les consignes verbales et écrites. Cela n'est pas dû à la difficulté auditive ni à la barrière de la langue mais plus à des difficultés de compréhension des dites consignes. Nous avons fait passer les consignes par ses collègues de même couche et parlé la même langue, ses collègues ont eu l'impression qu'il comprenait parfaitement les consignes du fait de sa posture adaptée et sa façon de répondre toujours affirmative.

Mr Bouchard dit toujours "oui" alors qu'il n'a pas compris ce qu'on lui a dit de façon à occuper la conversation et à ne pas subir le regard des autres. Cependant, une fois rentré chez lui, il appelle le gérant et une discussion à 3 avec son frère s'ensuit, cela oblige le gérant à expliquer au frère de Mr Bouchard ce qu'on demande de lui ou de lui expliquer et réexpliquer des consignes écrites par exemple.

La gérante passe la voir ou l'appelle afin de le rassurer, ces appels peuvent survenir à n'importe quel moment de la journée voire du week-end. Si elle ne peut pas passer sur site, elle appelle son contact dans l'entreprise pour savoir si tout va bien pour Mr Bouchard sur son poste de travail et ceci de façon quotidienne.

Ces difficultés entraînent un manque d'efficacité de la part de l'... du fait de la mauvaise compréhension des consignes qui le bloque dans ses missions mais surtout un accompagnement proche ou téléphonique important ainsi que de médiation avec le client et son personnel. Des pertes de minutes ou sabots réguliers sont à noter, ce qui entraîne des interventions de la part de la gérante.

Veuillez renseigner cette rubrique si le salarié bénéficie de l'aide d'un tiers ou d'un tuteur :

Tiers aidant (le cas échéant)

Salaires horaires brut chargé* :

ou si le tiers aidant est non salarié, revenu horaire** :

* Salaires bruts mensuel chargé / ou le mensuel de travail mentionné au contrat.

** Montant des derniers revenus professionnels obtenus non-salarié déclaré / ou le mensuel de travail dans la limite de la durée légale.

Tuteur (le cas échéant)

Salaires horaires brut chargé* :

ou si le tuteur est non salarié, revenu horaire** : 1500€ net mensuel

* Salaires bruts mensuel chargé / ou le mensuel de travail mentionné au contrat.

** Montant des derniers revenus professionnels obtenus non-salarié déclaré / ou le mensuel de travail dans la limite de la durée légale.

Avis circonstancié du médecin du travail

Volet D

Médecin du travail

Nom

Prénom

Entreprise

Raison sociale : HANDIPREPNET

Adresse postale : 0 rue du Bidouze

Code postal : 31100

Ville : Saint-Jean

Service de santé au travail

Nom

Adresse postale : 0 rue Henri Jassau

Code postal : 31100

Ville : TOULOUSE

Téléphone : 05 61 99 64 00

Salarié

Nom d'usage : ...

Prénom : Fouzi

Intitulé du poste : Agent de propreté

Date de la dernière visite médicale : ...

Date de l'étude de poste : ...

Description du poste occupé

Monsieur ... intervient sur les entreprises Saint ... sur le nettoyage des bureaux, des sanitaires, des salles de pauses, de l'accueil et des vestiaires.

- Contamination de postures de manipulation légère
- Utilisation d'agents chimiques pour le nettoyage
- Exposition potentielle aux agents biologiques

Restrictions d'aptitude éventuelles et conséquences sur la tenue du poste occupé par tâche

(5 grandes familles de tâches maximum)

- Contre indication au port de charges lourdes, d'où la nécessité de mixer à disposition de matériel léger.
- Contre indication à la station debout prolongée sur une longue amplitude, d'où la nécessité d'un temps partiel.
- Difficultés de compréhension et d'intégration des consignes, en lien avec le handicap auditif, d'où une tenture, de éventuelles erreurs et des difficultés relationnelles avec le client, d'où la nécessité d'un tuteur.
- Ceci est d'autant plus vrai qu'il semble exister une mauvaise observation du port des appareillages auditifs car il y a une mauvaise tolérance de ceux-ci.

➤ Avis circonstancié du médecin du travail (suite)

Volet D

Entreprise

Raison sociale: HANDPROPRETE

Adresse postale: 4 rue du Sidobre

Code postal: 31120

Ville: Saint-Jean

Salarie

Nom d'usage

Prénom

Intitulé du poste: Agent de propreté

Aménagements nécessaires (réalisés ou à réaliser) du poste et de son environnement de travail en lien avec les restrictions mentionnées ci-dessus

Aménagement(s) organisationnel(s):

Mise en place d'un taboret

Aménagement(s) d'horaires:

Horaires de travail, les horaires étaient de 7h à 11h, souhaité commencer plus tôt pour être moins dérangé par les salarés, ce qui lui permet de travailler plus facilement mais surtout de communiquer.

Travail à temps partiel

Aménagement(s) technique(s):

Matériel léger et chariot de ménage à disposition

Estimez-vous que les aménagements précités sont mis en place?

Oui

Observations et avis du médecin du travail

Avis favorable pour une RLH

Fait à Toulouse

Date 9.8.2019 Signature et cachet du Médecin du travail

Formulaire de demande de RLH

ASTIA - Association Santé au Travail

B, rue Vivanti Jaurès
CS 32005 - 31019 TOULOUSE Cedex 2
05 61 05 01 00 - Fax : 05 61 05 11 00

🕒 Aménagement optimal réalisé (ou prévu) du poste et de l'environnement de travail

Détails des aménagements	Réalisé ou Prévu <small>(depuis le 01/01/21)</small>	Date de réalisation
Aménagement(s) organisationnel(s)	toujours en cours	
Aménagement(s) d'horaires <small>Horaires de travail, les horaires étendus de 7h à 18h00, la possibilité commencer plus tôt pour des écoles dérangé par les horaires, ce qui lui permet des difficultés d'organisation (travaux scolaires de l'après-midi).</small>		
Aménagement(s) technique(s)		dès le début du contrat

1. Pour répondre à vos besoins, nous proposons un forfait horaire de 100% (à temps plein) ou de 50% (à mi-temps) en fonction de vos besoins. Les aménagements de poste et d'environnement de travail sont effectués en fonction de vos besoins et de la faisabilité technique.

🗨 Déclaration par l'employeur des charges mensuelles pérennes¹ induites par le handicap après aménagement optimal

Description des tâches réalisées par la personne concernée <small>(insérer celles ne représentant pas de difficulté)</small>		Évaluation de la moindre productivité de la personne concernée			Tutorat réalisé auprès de la personne concernée <small>(coût accompagnant professionnel net/brut)</small>	Autres charges pérennes induites par le handicap de la personne concernée	
Tâches réalisées (découpage de l'activité en 5 grandes tâches maximum)	Description de la tâche et de la difficulté/contrainte éventuellement rencontrée	Temps passé sur cette tâche en heures mensuelles	Perte de productivité (non compensée par l'entretien d'un tiers) en heures mensuelles	ou	Aide d'un tiers réalisée en heures mensuelles	Tutorat en heures mensuelles	Montants mensuels des dépenses
nettoyage des bureaux	nettoyage des bureaux, difficultés d'organisation liés à la perte de mémoire.	75	15	ou		5	
nettoyage des sanitaires	nettoyage des sanitaires, difficultés d'organisation liés à la perte de mémoire.	15	5	ou		1	
nettoyage des vestiaires et salles de pause.	nettoyage des vestiaires et salles de pause, difficultés d'organisation liés à la perte de mémoire.	26.16	7	ou		1	
				ou			
				ou			
		Total <small>(doit être égal à la durée mensuelle de travail mentionnée au contrat)</small>	Total		Total	Total	Total
			27,00		0,00	7,00	0,00

Pour savoir si ces charges vous permettent d'obtenir la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour votre salarié, veuillez-vous reporter à la notice.

¹ Déduction faite du temps et matériel consacré par un tiers salarié.

Formulaire de demande de RLI

La RLH est un véritable outil
de maintien dans l'emploi

CQFD

Merci de votre écoute