

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)



Service de
Prévention
et de Santé
au Travail

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

C'est quoi ?

Prévenir le **risque qu'un salarié perde son emploi suite à une altération de sa santé** :

- ➔ détecter le risque de rupture professionnelle
- ➔ préparer un retour à l'emploi adapté

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021 prévoit **des dispositifs** pour qu'un salarié atteint d'un problème de santé ou d'un handicap, et qui fait face à des difficultés professionnelles, puisse continuer de travailler grâce à **des accompagnements** et des solutions mobilisant différents organismes



La cellule PDP

- Elle est mise en place dans les **Services de Prévention et de Santé Interentreprises (SPSTI)** et coordonnée par un médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire agissant sous sa responsabilité
- Elle peut être composée de : conseiller en emploi, assistant social, psychologue du travail, ergonomes, médecin du travail et infirmier de santé au travail
- Elle assure l'**accompagnement individuel de salariés** potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité
- Elle peut être **saisie par un travailleur ou son employeur directement**, par les équipes pluridisciplinaires du **SPSTI**, ou un **partenaire du maintien dans l'emploi** ou de l'assurance maladie
- Elle peut organiser des **actions de sensibilisation et d'information collective** en entreprise

Le rendez-vous de liaison

Dans quel cas ?

- Concerne **les salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie** d'une durée au moins égale à 30 jours.
L'objectif est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- Le SPSTI est associé à ce rendez-vous

Comment est-il mis en place ?

- **Organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié**
- L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous de liaison
- Ce rendez-vous n'est pas obligatoire. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous

L'essai encadré

Dans quel cas ?

- Pendant son **arrêt de travail**, le salarié peut **évaluer la compatibilité d'un poste de travail** avec son état de santé, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise
- Tous les salariés y compris les intérimaires, apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle qui sont en arrêt de travail peuvent en bénéficier

Comment est-il mis en place ?

- A la demande du salarié avec l'accord conjoint du médecin du travail, du médecin traitant et du médecin conseil de la CPAM
- Se déroule obligatoirement pendant l'arrêt de travail et ne peut excéder 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables
- Pendant cette période, le salarié continue de toucher ses indemnités journalières

La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

- Elle aide le salarié à se réadapter ou à **se former à un nouveau métier** si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi actuel
- **Les travailleurs handicapés déclarés inaptés** en application de l'article L.4624-4 du Code du travail **ou** pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de préreprise mentionné à l'article L4624-2-4 du Code du travail, un **risque d'inaptitude** peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L5213-3-1 du Code du travail
- Le contrat est conclu, pour une durée maximale de 18 mois

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

- Ce dispositif a remplacé le congé individuel de formation (CIF). Il permet à tout salarié de mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), afin d'**effectuer une formation certifiante pour changer de métier**
- Durant le PTP, le salarié bénéficie d'un congé spécifique pendant lequel son contrat de travail est suspendu. Sa rémunération est maintenue dans certaines conditions
- **Assouplissement des conditions d'éligibilité** : les conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas pour un salarié ayant connu, quel que soit son contrat de travail et dans les 24 mois ayant précédé sa demande de PTP :
 - une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle
 - ou une absence au travail d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel