



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CANCER ET EMPLOI

CARTOGRAPHIE INTERACTIVE DES ACTEURS, AIDES ET DISPOSITIFS



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Cette étude a été réalisée en 2021 par Eurogroup pour le compte de l'Institut national du cancer.
Cette synthèse a pour but de présenter les acteurs principaux du maintien en emploi. Pour des facilités de lectures et navigation, un effort de synthèse a été réalisé et certaines mentions pourraient manquer d'exhaustivité.

Nous vous invitons à vous rendre sur le site des acteurs partenaires cités dans ce document pour plus d'informations.

Le document est interactif via entre autres le bandeau affiché en haut de chaque page :



Statuts clés du maintien en emploi



Procédures et statuts

Arrêt de travail - p. 24

RQTH - p. 25

Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur - p. 26

Arrêt de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Salarié du régime général
- Salarié du régime agricole
- Agent de la fonction publique
- Indépendant

PRESCRIPTEUR

Tout médecin, généraliste ou spécialiste, et qu'il soit le médecin traitant ou non, peut prescrire un arrêt de travail.

FINANCEUR

Assurance maladie.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre à un travailleur de **suspendre son activité pour se soigner** lorsque son état de santé n'est **pas compatible avec la poursuite du travail**.

DESCRIPTION : Le **médecin prescrit l'arrêt de travail** pour maladie et remet l'avis d'arrêt de travail au patient, qui a **48h pour le communiquer** à son **employeur**, ou dans le cas d'un **travailleur indépendant** pour l'envoyer à sa **caisse primaire d'Assurance maladie**. Le médecin indique si le travailleur est autorisé à quitter son domicile pendant son arrêt de travail. Des contrôles peuvent être effectués.

L'Assurance Maladie peut verser des **indemnités journalières**, destinées à **compenser le salaire** ou les **allocations** que le malade ne touche plus parce que son état de santé l'empêche de travailler. En cas de **subrogation de son employeur**, celui-ci continue de **verser le salaire**, partiellement ou en totalité, sans qu'aucune démarche ne soit à effectuer. Dans ce cas, **l'Assurance Maladie versera directement** les indemnités journalières à l'employeur.

À la **fin de l'arrêt de travail**, le travailleur doit **reprendre son activité** professionnelle, sauf en cas de **prolongation de l'arrêt** par le médecin du travail, le médecin traitant ou de **manière dérogatoire** par son remplaçant, un spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ou le médecin suivant le patient lors d'une hospitalisation.

DANS QUELLE SITUATION ?

Le travailleur se voit prescrire un arrêt maladie lorsqu'il doit suspendre son activité professionnelle pour se soigner.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Un médecin prescrit l'arrêt de travail.

Plus d'information : www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arrêt-travail-maladie/arrêt-travail-maladie-salarie (secteur privé) et www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N512 (secteur public)

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Salarié du régime général
- Salarié du régime agricole
- Agent de la fonction publique
- Indépendant

DEMANDEUR

Demande émanant du travailleur.

FINANCEUR

Financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre d'accéder à des mesures favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées grâce à un statut spécifique.

DESCRIPTION : La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de bénéficier :

- De dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle (stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage, etc.) ;
- De l'obligation d'emploi (BOE) ;
- D'aménagement des horaires et postes de travail ;
- De soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi (par exemple au sein du Réseau Cap Emploi) ;
- Des aides de l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ou du FIPHFP (pour le secteur public) ;
- D'un accès facilité à la fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique.

La RQTH est accordée pour une période renouvelable de 1 à 10 ans, et peut être attribuée à vie en cas d'altération définitive d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou physique réduisant les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

DANS QUELLE SITUATION ?

Toute personne de plus de 16 ans dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap est invitée à engager une démarche de RQTH.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

La demande se fait auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sur formulaire ou en ligne, avec un certificat médical datant de moins d'un an. Il est conseillé de faire la demande avec son médecin du travail, qui dispose de formulaires permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH.

Plus d'information : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>

Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Salarié du régime général
- Salarié du régime agricole
- Agent de la fonction publique
- Indépendant

PRESCRIPTEUR

Le médecin du travail dresse le constat d'inaptitude.

FINANCEUR

Sans objet.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Evaluer le **degré d'inaptitude** d'un travailleur à exercer son emploi, ou un emploi, et permettre son **reclassement** lorsque cela est possible.

DESCRIPTION : Le **médecin du travail** déclare le salarié **inapte à son poste de travail** s'il constate qu'**aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation** du poste de travail occupé **n'est possible** et que **l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste**. Le médecin doit pour cela avoir réalisé au moins un **examen médical** de l'intéressé, réalisé ou fait réaliser une **étude de poste**, ainsi qu'une **étude des conditions de travail** dans l'établissement et procédé à un **échange avec l'employeur**.

Le médecin du travail **peut mentionner**, dans l'avis d'inaptitude, que le **maintien du travailleur dans un emploi** serait **gravement préjudiciable à sa santé**, ou que son état de santé fait **obstacle à tout reclassement** dans un emploi. L'employeur peut ainsi procéder au **licenciement pour inaptitude** du travailleur.

Dans tous les autres cas, la délivrance d'un avis d'inaptitude vaut **obligation pour l'employeur de chercher un reclassement** et de ne déclencher la procédure de licenciement qu'en cas d'échec. L'obligation de reclassement est satisfaite lorsque **l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte les indications du médecin** sur les capacités du salarié. Les **délégués du personnel** doivent être consultés avant la proposition de reclassement.

DANS QUELLE SITUATION ?

Le travailleur est déclaré inapte lorsqu'**aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation** du poste de travail occupé **n'est possible** et que **l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste**, voire la cessation de toute activité professionnelle.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- Le travailleur entre en contact avec le **médecin du travail**.

Plus d'information : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F726>