

La procédure de prévention

Garantir l'emploi des personnes lourdement handicapées

La prévention en entreprise a pour but d'identifier de façon précoce les difficultés d'emploi des personnes en situation de handicap lourd, de les corriger ou, dans l'idéal, de ne pas les laisser survenir.



Aperçu de la procédure de prévention

La relation de travail ou d'emploi d'une personne lourdement handicapée est menacée en raison d'une détérioration de son état de santé, de difficultés comportementales ou de changements au sein de l'entreprise.

L'employeur engage le plus tôt possible une procédure de prévention et invite les travailleurs lourdement handicapés, ainsi que les représentants des personnes lourdement handicapées, le comité d'entreprise/comité du personnel ou les représentants des employés et l'Office d'intégration/inclusion à participer.

Des mesures appropriées sont abordées et convenues au cours d'une discussion commune.

Le succès des actions sera évalué à des dates précises. Si nécessaire, elles seront adaptées ou élargies.

L'objectif est de surmonter les difficultés et de préserver l'emploi.

Photo : Shutterstock/Dusan Petkovic



Vous trouverez plus d'informations sur: bih.de/integrationsaemter

5 Questions et réponses ...

sur la procédure de prévention

1 Qu'est-ce que la procédure de prévention ?

Si une personne souffrant d'un handicap grave rencontre des difficultés susceptibles de mettre en danger son emploi dans le cadre de son travail, l'employeur engage une procédure de prévention. Le dialogue entre les parties prenantes est toujours mis au premier plan. L'objectif de la procédure de prévention est de garantir la relation de travail. Il n'existe pas de critères définis qui déclenchent la procédure. Le déroulement exact n'est pas non plus prescrit par la loi.

2 Quand la procédure de prévention est-elle lancée ?

§ L'article 167, paragraphe 1, du SGB IX dispose que l'employeur doit intervenir en cas de difficultés d'ordre personnel, comportemental ou professionnel susceptibles de mettre en péril la relation de travail d'une personne lourdement handicapée. Il est essentiel que les employeurs créent un environnement qui permette l'emploi à long terme d'une personne lourdement handicapée. Il s'agit notamment d'un poste de travail moderne et équipé si nécessaire, ainsi que de processus appropriés. Le perfectionnement professionnel revêt également une grande importance pour les personnes souffrant d'un handicap grave. Si les entreprises gardent ces aspects à l'esprit, de nombreuses difficultés peuvent être évitées. Toutefois, en cas de détérioration aiguë de l'état de santé, d'arrêt de travail prolongé, de difficultés comportementales ou de changements d'entreprise, la procédure de prévention est recommandée.

3 Qui est impliqué dans la procédure de prévention ?

Le législateur ne prescrit pas la manière dont l'employeur met en œuvre la procédure de prévention dans la pratique. Il est conseillé d'associer dès que possible la personne concernée, le représentant des personnes lourdement handicapées, le comité d'entreprise/du personnel ou le comité du personnel et l'Office d'intégration/d'inclusion. D'autres parties prenantes, telles que le médecin du travail ou un professionnel de la sécurité au travail, sont associées si nécessaire.



4 Comment la procédure de prévention est-elle mise en œuvre dans la pratique ?

L'initiative vient de l'employeur. La procédure peut également être exécutée sans l'accord de l'employé. De bonnes solutions ne peuvent être trouvées que si la personne concernée coopère activement. Si des mesures s'avèrent nécessaires au cas par cas, l'employeur discute et convient, dans le cadre d'un dialogue avec toutes les parties concernées, des mesures de sauvegarde de l'emploi. Ces mesures seront mises en œuvre et leur succès sera évalué à des dates précises. Si nécessaire, les mesures seront adaptées ou élargies conjointement.

5 Comment l'Office de l'intégration et de l'inclusion apporte-t-il son soutien ?

Les collaborateurs de l'Office de l'intégration/inclusion connaissent et peuvent donner des conseils sur l'assistance possible dans un cas concret. Le cas échéant, les services spécialisés dans l'intégration accompagnent par exemple le processus.

