



Guide

pour les **représentants** du
personnel sur la **prise en**
compte du **handicap**

PRÉAMBULE

Au-delà de l'obligation d'emploi instaurée par la loi, mettre en œuvre une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées **inscrit les entreprises dans un engagement citoyen**.

Toute personne handicapée a la possibilité d'être intégrée dans une structure de travail adaptée à son handicap. Le travailleur handicapé doit avant tout être embauché pour ses capacités et son potentiel.

Depuis 1987, l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est favorisé et renforcé par la loi du 11 février 2005. Les entreprises sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : le taux d'emploi obligatoire est de 6% (de l'effectif total) dans les entreprises de plus de 20 salariés. Par ailleurs, leur contribution financière est fortement augmentée pour les entreprises n'atteignant pas ce quota.

Partant du constat que les représentants du personnel ont du mal à prendre en compte la question du handicap dans l'entreprise, Cezam Nouvelle-Aquitaine œuvre depuis plusieurs années pour les aider à s'engager sur cette thématique, grâce au concours financier de l'Agefiph (*Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées*).

C'est pourquoi Cezam Nouvelle-Aquitaine dans la continuité de ses actions, a réalisé ce guide pratique (à jour de la loi du 5 septembre 2018) afin de mettre à disposition des instances représentatives du personnel un véritable outil.

Ce guide vous permettra tout d'abord d'acquérir des connaissances précises sur les notions de handicap et de travailleur handicapé. Puis, nous rappellerons les points incontournables de la législation en matière d'emploi des personnes handicapées. Aussi, il s'agira de présenter précisément la manière dont vous pouvez prendre en charge la question de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de votre entreprise. Enfin, la dernière rubrique de ce guide vous permettra de repérer les principaux interlocuteurs pour être aidés et accompagnés sur cette mission.

SOMMAIRE

LES CHAPITRES

CHAPITRE 1 → Ce qu'il faut savoir	4
1. L'emploi de personnes handicapées : une nécessaire prise en compte	4
2. Retour sur la notion de handicap.....	6
3. ...et de travailleur handicapé	8
3.1 La reconnaissance du statut de travailleur handicapé : une démarche primordiale	8
3.2 La compensation du handicap	9
4. Retour sur la législation	12
5. Comment l'entreprise peut-elle se mettre en conformité ?.....	14
CHAPITRE 2 → Agir pour l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise	20
1. Connaître les attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés	20
1.1 La consultation du CSE par l'employeur	21
1.2 L'information du CSE par l'employeur	22
1.3 Les autres missions du CSE	24
2. Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés	25
3. Les acteurs de la négociation collective	26
4. Créer une commission spéciale	28
4.1 Comment ?	29
4.2 Avec qui ?	30
4.3 Ses missions	31
5. Evaluer pour agir : poser un diagnostic de l'entreprise	32
5.1 S'appuyer sur les informations mises à disposition via la BDES	32
5.2 Analyser les données : définir une grille de réflexion	35
6. Proposer un plan d'actions adapté à l'entreprise	36
6.1 L'embauche directe	37
6.2 La sous-traitance	39
6.3 L'accord d'entreprise agréé	40
6.4 Le maintien dans l'emploi	42
7. Informer l'ensemble du collectif de travail	48
7.1 Informer sur quoi ?	49
7.2 Informer comment ?	50
7.3 Informer plus spécifiquement les personnes en situation de handicap	50
8. Evaluer les actions mises en place	53
GLOSSAIRE	55
CONTACTS	56

CE QU'IL FAUT SAVOIR

1 L'emploi de personnes handicapées : une nécessaire prise en compte

L'emploi de travailleurs handicapés représente un enjeu de taille : il s'agit de traduire en actes le droit fondamental pour les personnes handicapées à participer à la vie sociale. Maintenir dans l'emploi, favoriser l'insertion, la réinsertion et la reconversion professionnelles : des solutions profitables tant aux entreprises qu'aux personnes handicapées doivent être trouvées.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme affirme pour tous le droit au travail, l'accès à un emploi, et par là, le droit d'obtenir un salaire en contrepartie du travail fourni. De fait, le travail est un indéniable moyen de subsistance. Il permet une certaine autonomie financière, l'accès à des biens matériels et sociaux. Mais il participe très largement à la construction de notre identité sociale : avec le travail, la personne prend pleinement sa place dans la société avec le sentiment d'y être utile. Le travail peut à ce titre être considéré comme un facteur d'épanouissement personnel.



Article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

"Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage".

"Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal".

"Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale".

De plus, le travail permet de construire du lien social et des réseaux de connaissance et donc permet à l'individu d'élargir son investissement dans différents espaces de la vie sociale.

Aujourd'hui dans notre société, il existe un lien fort entre l'identité professionnelle et l'identité sociale : le travail participe pleinement à la construction de l'identité d'une personne.

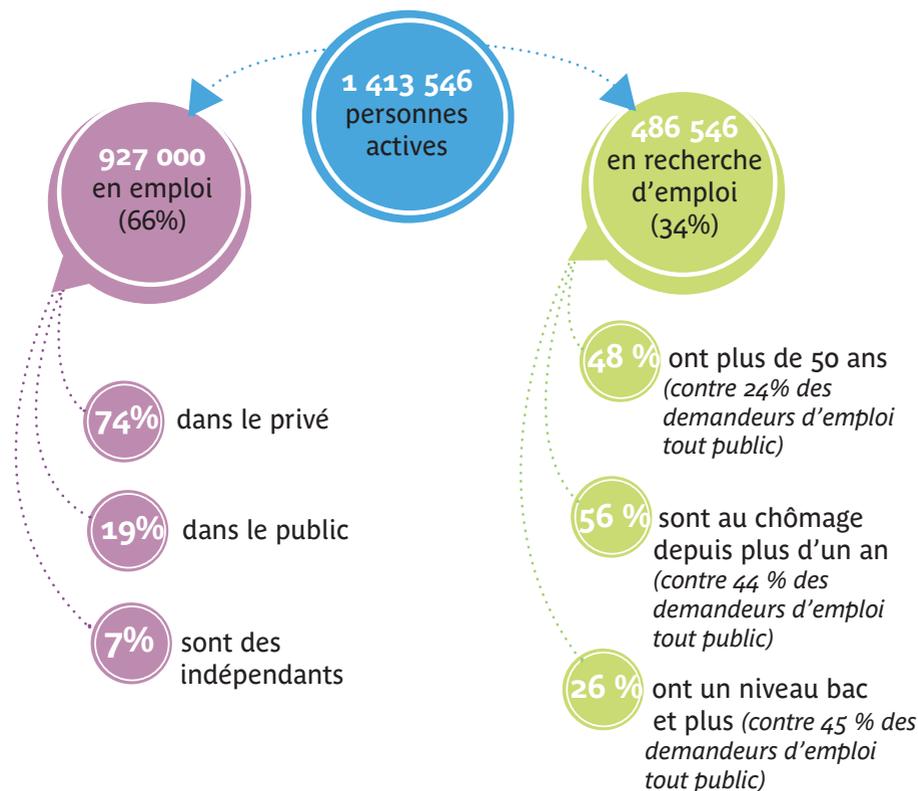
Depuis plusieurs décennies, l'Etat s'efforce de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes en situation de handicap. Or, dans les faits, beaucoup de préjugés subsistent quant à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Et pourtant, le handicap ne constitue pas un obstacle à la compétence. En effet, près de 927 000 travailleurs handicapés démontrent chaque jour que le handicap ne constitue pas une entrave à l'emploi, à la compétence et à la créativité.

Mais les personnes handicapées sont deux fois plus nombreuses en proportion parmi les demandeurs d'emploi qu'elles ne le sont dans la population française en générale. Et, elles sont, plus que les autres demandeurs d'emploi, soumises à des périodes de chômage de longue durée.

QUELQUES CHIFFRES

En 2015, il y avait en France, 2.6 millions de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dont 1 413 546 personnes actives réparties comme suit :



Source : Le tableau de bord emploi et chômage des personnes handicapées, bilan de l'année 2016 – Agefiph, n°2017-1

Le Comité Social et Economique (CSE) et les délégués syndicaux ont un rôle important à jouer, tant auprès de l'employeur que des salariés :

- veiller au bon accueil de la personne handicapée sur son poste et dans son équipe de travail ;
- sensibiliser les collègues ;
- attirer l'attention de l'employeur sur l'obligation d'embauche et les possibilités d'y répondre ;
- faire remonter les informations des salariés ;
- veiller aux bonnes conditions de travail.

Alors, les représentants du personnel peuvent agir sur deux aspects :

- **aide à l'insertion de travailleurs handicapés** : inciter au maintien, à l'emploi de personnes handicapées, et veiller à leurs conditions d'emploi ;
- **prévention des inaptitudes** : veiller aux conditions de travail en étudiant les décisions de l'employeur qui pourraient influencer sur elles, en proposant des améliorations des conditions de travail lorsque les situations représentent un danger pour la santé des salariés.

Mais malgré leurs attributions inscrites dans le Code du Travail, il n'est pas toujours facile pour eux de traiter du handicap dans leur entreprise. Le manque de temps, d'informations et de repères freinent l'implication et l'action des représentants du personnel.

2 Retour sur la notion de handicap...

Hier, le handicap était perçu comme une dégénérescence sociale et on désignait les personnes handicapées par des termes péjoratifs et dévalorisants. Alors, elles étaient considérées comme "infirmes, paralysées, débiles", et ceci dans tous les domaines de la vie. En effet, tout était fait pour les exclure du système social et rien n'était mis en place pour favoriser leur intégration. Bien au contraire, les personnes handicapées n'avaient aucune place dans la société, et plus encore, elles étaient considérées comme "inutiles".

Plus récemment, les termes de "handicapé" et de "personne en situation de handicap" ont remplacé ces termes péjoratifs et dévalorisants. **Le handicap n'est plus la résultante d'une faute commise mais il fait partie de toute condition humaine et chacun d'entre nous peut un jour en être victime.**

Le handicap reste encore aujourd'hui une notion floue, aux contours mal connus. Et cette notion recouvre une très grande diversité de situations.

Il est possible, même si cela s'avère réducteur, de distinguer 6 familles de handicap :



Le handicap moteur peut toucher un membre ou l'ensemble du corps. En pratique, les déficiences motrices engendrent une gêne ou un empêchement dans les déplacements, la préhension d'objets et parfois la parole.



Le handicap visuel recouvre des réalités variées, s'échelonnant d'un trouble visuel à une cécité complète.



La déficience auditive est une perte plus ou moins importante de l'audition. La perte auditive se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.



Le handicap psychique concerne les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique. Ces personnes souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.



La déficience intellectuelle induit une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.



La maladie invalidante entraîne une restriction d'activité, alors que les déficiences ont pour conséquence la limitation d'une fonction. L'activité ainsi réduite peut porter sur l'activité motrice, la quantité de travail à accomplir, la durée ou l'intensité pour le réaliser.

Selon la loi, le handicap se définit par : « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

De nos jours, les personnes en situation de handicap trouvent de mieux en mieux leur place dans la société ; celle-ci s'efforçant de mettre en œuvre des dispositifs afin que le handicap ne soit plus associé à la différence.

3

...et de travailleur handicapé

Le fait de souffrir de déficience(s) n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap.

La loi considère comme travailleur handicapé : « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » ([Article L.5213-1 du Code du Travail](#)).

Ce qui induit, en matière d'emploi, une relativité de la notion de handicap : dans certaines professions, **telle affection ou déficience constituera un handicap...**

Ex. : *Un boulanger allergique à la farine ou un conducteur de bus devenu aveugle*

...tandis qu'elle aura peu voire pas d'incidence dans une autre activité

Ex. : *Un conducteur de bus allergique à la farine, un boulanger malentendant*

3.1 - La reconnaissance du statut de travailleur handicapé : une démarche primordiale

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place **pour favoriser l'insertion professionnelle** des personnes handicapées. Cette reconnaissance peut apporter à la personne en situation de handicap des avantages, **comme des aides à l'emploi, un appui à l'élaboration d'un projet professionnel, l'accès à une formation.**

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est délivrée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées** (CDAPH) dont le siège est à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

La CDAPH remplace la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel), supprimée en 2006. L'obtention de cette reconnaissance doit faire l'objet d'une démarche individuelle de la personne concernée. Cette commission se prononcera aussi sur l'orientation de l'intéressé et sur les mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale. C'est elle aussi qui est compétente pour attribuer certaines allocations ou prestations spécifiques.

Une reconnaissance administrative du handicap, comme la RQTH entre autres, est indispensable pour bénéficier des interventions de l'Agefiph⁽¹⁾. Elle est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable.

3.2 - La compensation du handicap

La loi du 11 février 2005⁽²⁾ introduit un droit à la compensation. Le législateur a considéré que le handicap induit une inégalité de fait pour la personne handicapée, notamment face à l'emploi. Au nom de l'égalité des chances, il appartient donc à la collectivité de lui apporter les moyens de compenser son handicap, en l'accompagnant dans ses démarches de recherche d'emploi, en l'aidant à se former, en favorisant différents types d'aménagements pour lui permettre de trouver sa place dans le monde du travail.

Qui sont les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 ?

Ce sont les personnes qui pourront compter dans le taux d'obligation d'emploi mais aussi celles qui pourront bénéficier ou faire bénéficier l'entreprise de différentes aides. Elles sont définies par [l'article L5212-13](#) du code du travail :

Les bénéficiaires mentionnés :

- les **travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les **victimes d'accidents du travail** ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- les **titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée à des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les **titulaires de la carte "mobilité inclusion"** portant la mention "invalidité" ;
- les **titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.**

Les bénéficiaires mentionnés, suivant [l'article L241-2](#) et [L241-3](#) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :

- les **invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité** en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
- les **victimes civiles de guerre** ;
- les **sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident** ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- les **victimes d'un acte de terrorisme** ;
- les **personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions profession-**

⁽¹⁾ Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

⁽²⁾ Nous explicitons cette loi dans la partie intitulée « Retour sur la législation », p 12

nelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;

- les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- ainsi que les conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins :

Et pour certaines mesures spécifiques de l'Agefiph :

- salariés non encore bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, mais dont l'aptitude et la capacité d'adaptation professionnelle réduite est attestée par le médecin du travail ;
- jeunes en contrat d'apprentissage et en alternance, dès lors qu'ils bénéficient d'une notification de la Commission Jeunes de la CDAPH en cours ou récente ;
- étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans possédant une notification de la Commission Jeunes de la CDAPH.

La prestation de compensation est une aide financière versée par le Conseil Départemental, à toute personne, destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées, sans condition de ressources :

- de 20 à 60 ans ;
- résidant de façon stable et régulière en France ;
- et ayant une difficulté absolue à la réalisation d'une activité essentielle de la vie quotidienne (se laver, se déplacer...) ou une difficulté grave pour au moins deux activités.

Cette prestation englobe des aides de toute nature, déterminées en fonction des besoins et du « projet de vie » de la personne handicapée.

* en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures

a) d'une personne des 6 précédents cas décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies ;

b) d'une personne titulaire d'une pension d'invalidité* pour troubles mentaux et du comportement et hospitalisée dans un des établissements de santé autorisés en psychiatrie ;

c) d'un militaire titulaire d'une pension militaire d'invalidité égale ou supérieure à 85 % des allocations spéciales et ouvrant droit à des allocations spéciales ;

- les personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée par l'article L241-2 précédent ou d'un pensionné d'un des établissements de santé autorisés en psychiatrie.

La prestation de compensation finance 5 types d'aides :

- **aides humaines** (y compris des aidants familiaux), concourant aux actes essentiels de la vie quotidienne, par exemple : des auxiliaires de vie ;
- **aides techniques** (équipements adaptés ou conçus pour compenser une limitation d'activité), comme l'achat d'un fauteuil roulant, d'un ordinateur à lecture optique ;
- **aménagement du logement, du véhicule** ou financement des surcoûts liés au transport ;
- **aides spécifiques ou exceptionnelles** (lorsque le besoin n'est pas financé par une autre forme d'aide) ;
- **aides animales**, contribuant à l'autonomie de la personne handicapée, par exemple : entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle.

Obtenir le droit à la compensation

La demande de prestation est exprimée sur un formulaire remis par la MDPH qui doit être rempli, signé et complété par diverses pièces justificatives, dont un certificat médical du médecin traitant.

Si elle le souhaite, la personne handicapée commence par exprimer ses besoins et ses aspirations dans son « projet de vie ». Une équipe pluridisciplinaire est ensuite chargée d'évaluer les besoins de la personne et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie et de référentiels nationaux. A la suite du dialogue avec la personne concernée, l'équipe construit un « **plan personnalisé de compensation** », qui comprend des propositions en réponse à des besoins divers.

Ce plan est transmis à la personne handicapée qui **dispose de 15 jours pour faire des observations**. Le bilan de l'évaluation des besoins et le **plan proposé par l'équipe d'évaluation sont présentés à la CDAPH** qui prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations. Les associations de personnes handicapées sont membres de cette commission à laquelle la personne concernée peut participer ou se faire représenter.

La CADPH rend sa décision dans un délai de 4 mois à partir de la date de dépôt de la demande. Le défaut de réponse équivaut à un refus.

Par ailleurs, **L'Agefiph propose une Prestation d'Appui Spécifique (PAS)** qui permet de fournir une expertise ou une technique de compensation du handicap relative à un type de handicap (déficience auditive, visuelle, motrice, intellectuelle ou psychique) dans le cadre d'un projet identifié d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

A savoir

La loi de février 2005 a supprimé le classement des travailleurs handicapés en catégories A, B, C. En revanche, elle **introduit la notion de « lourdeur du handicap »**. Celle-ci est évaluée par rapport à la situation de travail de la personne et doit faire l'objet d'une demande de reconnaissance auprès de l'Agefiph. En cas d'accord, elle donne droit pour l'entreprise à une minoration du montant de la contribution ou à une aide spécifique versée par l'Agefiph.

4

Retour sur la législation

La loi de 1975

Première grande loi sur le handicap. Cette loi marque le passage d'une prise en charge antérieurement basée sur la notion d'assistance à une prise en charge reposant largement sur **la notion de solidarité. Le terme de travailleur handicapé est par ailleurs introduit.**

La loi de 1987

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés a été introduite en 1987 et oblige **les entreprises de plus de 20 salariés à employer des personnes en situation de handicap, dans une proportion de 6% de l'effectif total.** L'employeur peut aussi répondre à cette obligation d'autres façons⁽³⁾, en passant par exemple des contrats de sous-traitance avec des ESAT (Etablissements de Service et d'Aide par le Travail, les Ex-CAT), ou en versant une contribution annuelle à l'Agefiph. Cette dernière récolte les contributions d'entreprises et les redistribue sous forme d'aides.

La loi du 11 février 2005

« Pour l'égalité des chances et des droits, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », dite loi « Handicap », **donne un nouvel élan à l'emploi des personnes handicapées.**

Le taux d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés est maintenu à 6% pour les entreprises d'au moins 20 salariés, **mais le montant de la contribution financière annuelle à l'Agefiph, pour les entreprises n'employant pas 6% de travailleurs handicapés dans leur effectif, est augmenté⁽⁴⁾.**

Ce montant dépend du nombre de bénéficiaires de la loi « Handicap » manquant dans les effectifs de l'entreprise. Le coût pour chaque bénéficiaire manquant varie selon la taille de l'entreprise :

⁽³⁾ Les 3 fonctions publiques sont, elles aussi, soumises à l'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

⁽⁴⁾ Nous allons revenir sur ces différentes possibilités dans l'encadré sur le FIPHP p.

La loi du 11 février 2005

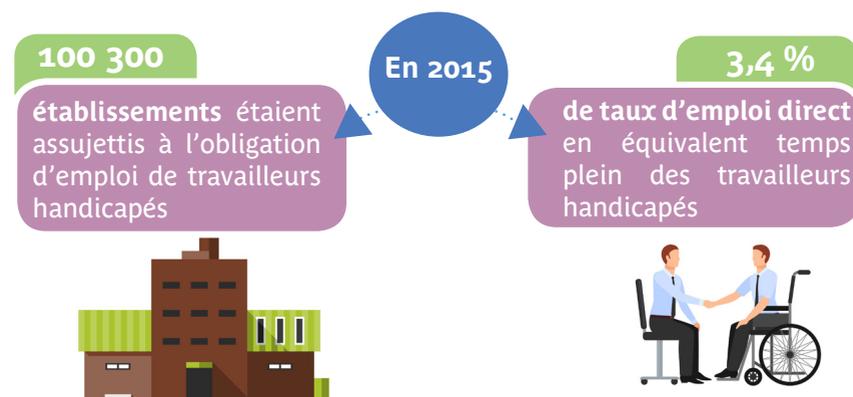
- **400 fois le Smic horaire** par bénéficiaire manquant dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- **500 fois le Smic horaire** par bénéficiaire manquant dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- **600 fois le Smic horaire** par bénéficiaire manquant dans les entreprises de plus de 750 salariés.

Si votre entreprise n'a mené aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées pendant une durée de 3 ans, elle s'expose à une majoration substantielle du montant de la contribution. Celle-ci s'élève dans ce cas à 1500 fois le Smic horaire par salarié handicapé manquant, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La contribution Agefiph est calculée annuellement. Son montant est calculé sur la base de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) remplie au mois de février.

Celle-ci consigne l'ensemble des actions menées par votre entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées pendant l'année civile précédente.

EN CHIFFRES



Cette loi instaure aussi le principe de non-discrimination à l'embauche. Par là, les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Tout ou une partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur peut être compensé par des aides.

La loi du 11 février 2005

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...], aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. » ([article L1132-1 du Code du Travail](#)).

De plus, avec la loi du 11 février 2005 (dans les entreprises d'au moins 50 salariés), la négociation devient obligatoire entre employeur et partenaires sociaux sur les mesures relatives à l'emploi des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi.

La loi du 5 septembre 2018

Cette dernière loi revoit les modalités de réponse et de déclaration de l'employeur à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises d'au moins 20 salariés. **Elle rend également obligatoire la désignation d'un référent Handicap dans les entreprises d'au moins 250 salariés (dès lors que ce seuil a été franchi durant 5 années consécutives).**

5

Comment l'entreprise peut-elle se mettre en conformité ?

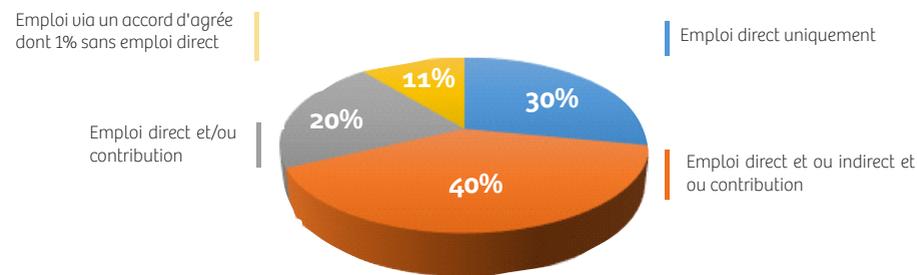
Plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur pour se mettre en conformité avec la loi (cumul possible) :

- l'embauche directe de salariés reconnus « travailleurs handicapés », quelles que soient la durée et la nature de leur contrat ;
- l'accueil de stagiaires (ou mise en situation en milieu professionnel) ;
- l'accueil de salariés reconnus « travailleurs handicapés » mis à disposition par les entreprises de travail temporaires et par les groupements d'employeurs ;
- la signature et l'application d'un accord de branche professionnelle, de groupe ou d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés agréé par l'Etat ;
- le versement d'une contribution annuelle à l'URSSAF (ou à la MSA).

QUELQUES CHIFFRES

Réponses des employeurs à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour l'année 2015.

Sur les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :



Autres données

- 11% répondent à leur obligation via l'application d'un **accord spécifique** ;
- 7% répondent à leur **obligation par la contribution** uniquement ;
- 40% ont recours à **l'emploi indirect** ;
- 79% **emploient** au moins un travailleur handicapé en emploi direct ;
- 20% **des entreprises concernées n'emploient** aucun travailleur handicapé ;
- 41% des établissements **ont atteint le seuil d'emploi des 6 %** ;

En 2015, **41 588 établissements ont versé une contribution à l'Agefiph** (sur les 101 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), soit 41 % des établissements assujettis.

Par ailleurs, plus l'effectif salarial des établissements est important, plus le recours à l'emploi direct des travailleurs handicapés et les accords spécifiques sont fréquents.

Source : Le tableau de bord emploi et chômage des personnes handicapées, bilan de l'année 2016 - Agefiph, n° 2017-1 et le marché du travail des personnes handicapées 1er semestre 2018.

A savoir

Le FIPHFP, Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique

Créé depuis le 1^{er} janvier 2006, il a pour vocation à favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap au sein des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) et La Poste et à aider à leur maintien dans l'emploi.

L'intervention du FIPHFP recoure notamment :

1

Des **aides techniques et humaines** pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (aménagement des postes de travail, formations professionnelles spécifiques ...)

2

Des **aides** à la mise en œuvre de **politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi**

3

Des **aides** à la mise en œuvre **d'actions de sensibilisation** des acteurs en relation avec des travailleurs handicapés

Minoration de la contribution versée à l'Agefiph

Le montant de la contribution à l'Agefiph peut être diminué si votre entreprise :

- compte un **travailleur handicapé** de 50 ans et plus ;
- embauche des **bénéficiaires sur des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP)**.

Des déductions pour diminuer la contribution versée à l'URSSAF (ou à la MSA)

La loi prévoit également des déductions dans le cadre de certaines dépenses effectuées directement par l'entreprise et portant sur :



- les achats effectués auprès des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises de portage salarial (sous conditions).

Cette déduction ne peut pas dépasser 50% du montant de la contribution annuelle pour les entreprises qui emploient moins de 50 % son obligation d'emploi de travailleurs handicapés ; cette limite est portée à 75% pour celles qui en emploient au moins 50%.

- l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas :

- la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes ;
- les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ces déductions ne peuvent pas dépasser 10% de la contribution.

Par ailleurs, elles ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

A savoir

Les aides financières et services de l'Agefiph (liste des aides à ce jour sur www.agefiph.fr)

Quels que soient la taille et le secteur d'activité de votre entreprise, l'Agefiph peut orienter, appuyer et financer les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Parce que chaque entreprise possède ses particularités et sa propre culture, l'accompagnement que l'Agefiph propose s'adapte à ses besoins.

2 formes d'accompagnement :

Les aides financières

L'Agefiph finance les actions des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ces aides financières sont notamment possibles dans le cas où votre entreprise :

- met en place une politique d'emploi des personnes handicapées ;
- recrute un collaborateur handicapé ;
- préserve l'emploi d'un collaborateur handicapé ;
- gère l'intégration et l'évolution professionnelle d'un salarié handicapé.

Les services et partenaires

Des services sont également proposés aux entreprises. L'objectif est d'aider à définir et à mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Ils sont délivrés partout en France soit par l'Agefiph, soit par les organismes de placement spécialisés animés par l'Agefiph. On retrouve :

- l'offre d'accompagnement personnalisé de l'Agefiph pour accompagner les entreprises à répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- les organismes de placement spécialisés « Cap Emploi » :
 - aide à recruter des collaborateurs handicapés ;
 - aide à trouver des solutions destinées à maintenir en emploi une personne handicapée.

Comment en bénéficier ?

Toutes les entreprises, même celles qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi peuvent bénéficier des aides et services de l'Agefiph sauf celles sous accord ou celles qui ne répondent pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6%. Celles-ci sont attribuées après étude du dossier sur la base de critères objectifs et dans la limite des fonds disponibles.

D'un point de vue pratique, l'entreprise doit constituer un dossier de demande d'aide qui sera instruit par la délégation régionale de l'Agefiph concernée.

Dans tous les cas, les aides de l'Agefiph viennent compléter les aides de droit commun existantes par ailleurs.

Les partenaires-services de l'Agefiph peuvent être sollicités sans intermédiaire en fonction du projet.

AGIR POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

Au sein des entreprises, les représentants du personnel ont un rôle important à jouer dans l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Afin d'atteindre son objectif sur la prise en compte des travailleurs handicapés, les instances représentatives du personnel doivent s'organiser et mettre en place une méthode de travail. Nous vous proposons ici des étapes qui assureront une bonne cohérence dans votre projet.

1

Connaître les attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

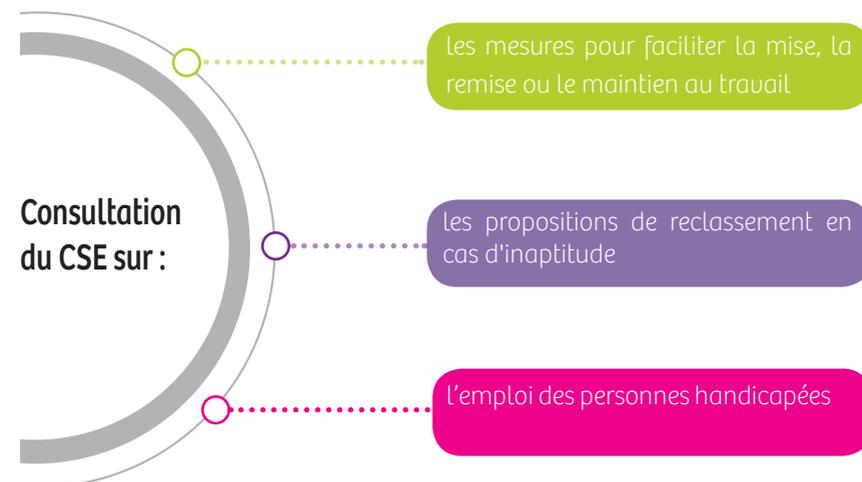
Le champ d'attribution respectif permet à chacun d'avoir une vision particulière sur le sujet. Communiquer ensemble permettra d'échanger les points de vue et les informations possédées par les uns et les autres.

Chacun a un rôle très important dans l'emploi des personnes handicapées ; cela concerne tous les représentants du personnel dans leurs missions. La réussite des actions envisagées sera favorisée par une bonne dynamique d'équipe.

L'employeur est soumis à une obligation d'emploi mais il est également du ressort des représentants du personnel d'être force de propositions pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés.

Le droit du travail confère au comité social et économique et au délégué syndical des droits et des obligations quant à la prise en charge de l'emploi des travailleurs handicapés.

1.1 La consultation du CSE par l'employeur



Le Comité Social et Economique (CSE) est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment **sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail** des (art. L2312-8 du Code du travail) :

- accidentés du travail,
- invalides de guerre,
- invalides civils,
- personnes atteintes de maladies chroniques évolutives,
- travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

A défaut d'accord d'entreprise, **le CSE est également appelé à émettre des vœux et remarques sur l'emploi des personnes handicapées à l'occasion de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** (art. L. 2312-26 du code du travail).

A cette occasion, le CSE va échanger avec l'employeur sur les modalités que ce dernier met en œuvre pour répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. **Il peut à cette occasion faire des suggestions et formuler des propositions argumentées au regard de l'étude des informations transmises par l'employeur**, et celles récoltées à l'initiative du CSE auprès des salariés, du délégué syndical ou d'autres acteurs.

A savoir

Dans les entreprises comptant au moins 300 salariés et à défaut d'accord, le CSE constitue une commission de la formation qui est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées (article L2315-49 du Code du Travail). Il s'appuiera sur les travaux de cette commission pour émettre ses vœux et remarques.

A ces cas de consultations du CSE par l'employeur, s'ajoute celui en cas de **l'inaptitude d'un salarié**. Ainsi, lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail, inapte à son poste ou à tout autre emploi dans l'entreprise (que l'origine soit professionnelle ou non), le **comité est consulté sur les propositions de reclassement formulées par l'employeur** (articles L1226-2 et L1226-10 du Code du Travail).

Cette consultation intervient à l'issue de l'examen médical ayant conclu à l'inaptitude et avant la présentation au salarié de la proposition de reclassement.

L'employeur doit fournir aux élus les informations nécessaires sur l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement, ainsi que les préconisations formulées par le médecin du travail (Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-15.440 ; Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 10-28.848).

L'absence de consultation du CSE, d'une part rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 13 juillet 2005 n° 03-45.573) ; d'autre part constitue un délit d'entraue.

Attention : si le salarié refuse l'emploi proposé, l'employeur va rechercher d'autres possibilités de reclassement sans avoir à procéder de nouveau à cette consultation (Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 98-43.326).

Pour mener ses missions consultatives, le CSE est informé sur l'emploi des personnes handicapées via la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) dont le contenu, à défaut d'accord d'entreprise, est différent suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

1.2 L'information du CSE par l'employeur

Le CSE reçoit communication de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) à l'exclusion du nom des salariés concernés (art. D. 5212-9 du Code du travail).

Tout employeur est soumis à l'obligation d'effectuer cette déclaration par le biais de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). La déclaration doit être faite une fois par

mois et une fois par an à l'occasion de la DSN du mois de février (qui sera faite au plus tard au 15 mars). Le CSE en recevra donc communication à partir de mi-mars. En plus de ce document, la BDES doit contenir un certain nombre d'informations propre à l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés et à l'inaptitude.

En l'absence d'accord d'entreprise, la BDES doit contenir

Dans les entreprises de 300 salariés et plus (article R2312-9 du code du travail) :

- **L'évolution de l'emploi des personnes handicapées** et les mesures prises pour le développer ;
- **le nombre de travailleurs handicapés au 31 mars** de l'année considérée ;
- **le nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail** intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;
- le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.

En parallèle, le CSE reçoit communication de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) (art. D.5212-9 du Code du travail)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (article R2312-8 du code du travail) :

- **L'évolution de l'emploi des personnes handicapées** et les mesures prises pour le développer ;
- les **actions** entreprises ou projetées en **matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle** ;
- la **Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés** (DOETH).

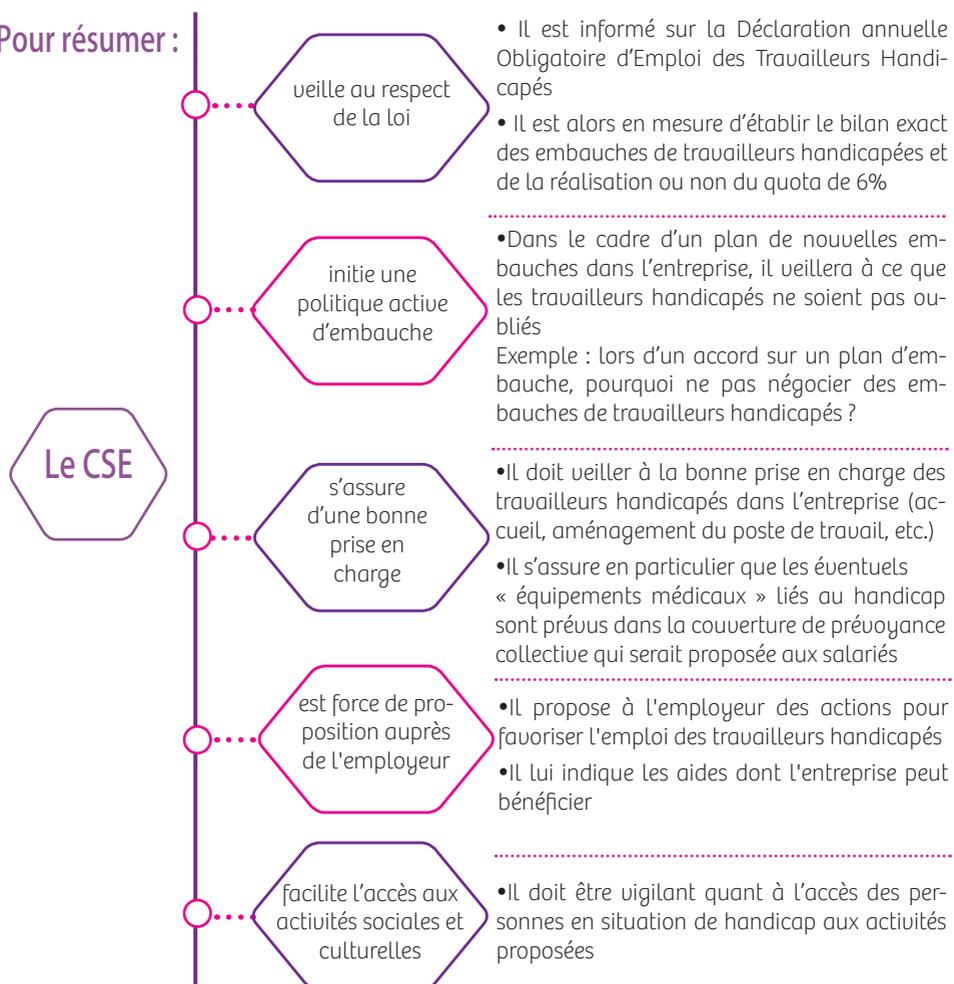
1.3 Les autres missions du CSE

Le CSE contribue également à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle (article L. 2312-9 du Code du travail).

Le CSE dans ses missions en santé, sécurité et conditions de travail participe à la prévention des risques professionnels.

A ce titre, **il est un des acteurs pour alerter l'employeur sur la présence de risques** (dont la survenue pourrait avoir pour conséquence une reconnaissance travailleur handicapé voire une inaptitude) et **proposer des actions de prévention à mettre en œuvre**. Il peut les identifier notamment lors de ses inspections et des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Pour résumer :



Zoom sur...

Le Conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise a les mêmes attributions que le CSE et se voit en plus doté de la capacité de négociation. Autrement dit, sur le sujet des travailleurs handicapés, ce n'est pas le délégué syndical qui sera amené à négocier mais le conseil d'entreprise (article L2321-1 du Code du travail) dans les conditions précisées ci-dessous.

2

Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, **le comité social et économique a des prérogatives plus restreintes**.

Il présente à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés dès lors qu'elles concernent le respect de la loi et des règles applicables dans l'entreprise.

Il est donc **légitime** à ce titre à **échanger avec l'employeur sur les réponses de celui-ci à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés** (uniquement pour les entreprises employant au moins 20 salariés. Pour les plus petites entreprises, elles doivent seulement déclarer si elles emploient des salariés reconnus travailleurs handicapés).

Le CSE contribue également à la promotion **de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise**. Il réalise des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Il peut donc alerter l'employeur sur la présence de risques (dont la survenue pourrait avoir pour conséquence une reconnaissance travailleur handicapé voire une inaptitude) **et proposer des actions de prévention à mettre en œuvre**.

Comme pour le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail, inapte à son poste ou à tout autre emploi dans l'entreprise (que l'origine soit professionnelle ou non), **le comité est consulté sur les propositions de reclassement formulées par l'employeur** (articles L1226-2 et L1226-10 du Code du Travail). Cette consultation intervient à l'issue de l'examen médical ayant conclu à l'inaptitude et avant la présentation au salarié de la proposition de reclassement.

L'employeur doit fournir aux élus les informations nécessaires sur l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement, ainsi que les préconisations formulées par le médecin du travail (Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-15.440 ; Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 10-28.848).

L'absence de consultation du CSE rend d'une part le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 13 juillet 2005 n° 03-45.573) et d'autre part constitue un délit d'entraîne.

Attention : si le salarié refuse l'emploi proposé, l'employeur va rechercher d'autres possibilités de reclassement sans avoir à procéder de nouveau à cette consultation (Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 98-43.326).

Les élus au CSE doivent :

- attirer l'attention de l'employeur sur la nécessité d'embaucher des travailleurs handicapés ;
- lui démontrer que cela constitue un acte citoyen, grandement facilité par les aides à l'embauche attribuées par l'Agefiph aux entreprises et par l'Etat à travers les contrats d'alternance et d'apprentissage ;
- veiller au bon accueil de la personne handicapée. Cette dernière doit disposer d'un poste de travail adapté lui permettant d'exécuter son travail dans des conditions en adéquation avec ses aptitudes. Le cas échéant, **le CSE peut intervenir auprès de l'inspecteur du travail et du médecin du travail** si ses conditions de travail n'étaient pas satisfaisantes pour rechercher un compromis avec l'employeur.

3 Les acteurs de la négociation collective

La loi « Handicap » a introduit l'obligation de négocier chaque année entre employeur et partenaires sociaux sur les mesures relatives à l'emploi des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi.

L'accord négocié permet notamment d'impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Son contenu doit faciliter la prise en compte de nombreux aspects liés aux personnes handicapées.

Il doit correspondre à une démarche visant à l'obligation de résultats. Le négociateur (délégué syndical, élu mandaté...) peut débattre avec les salariés des propositions d'actions en vue de l'accord.

Cette négociation peut être menée :

Si un accord prévoit des modalités de négociation, négociation obligatoire

A défaut d'un accord encadrant les modalités de négociation, négociation obligatoire

1

Au niveau de la branche professionnelle
pour les entreprises liées par une convention de branche ou des accords professionnels (article L2241-1 du Code du travail)

au moins tous les 4 ans (L2241-5 CT)

tous les 3 ans (L2241-13 CT) + modalités prévues par décret

2

Au niveau de l'entreprise, et en l'absence d'accord de branche

ou si celui-ci ne prévoit pas sa primauté sur un accord d'entreprise, la négociation est menée par le délégué syndical ou le conseil d'entreprise (article L2242-1 du Code du travail)

au moins tous les 4 ans (L2242-11 CT)

tous les ans dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (L2242-12 et L2242-17 CT).

Cette négociation porte entre autre sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

La négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur (L2242-18 CT)

3

En l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, la négociation reste possible suivant des modalités fonction de la taille des entreprises :

• de 11 à 49 salariés (article L2232-23-1 du Code du travail) :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative (OSR) dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel avec validation du projet d'accord par référendum ;

• dans les entreprises d'au moins 50 salariés (articles L2232-24 à L2232-28 du Code du travail) :

- par un membre titulaire du CSE mandaté par une ou plusieurs OSR dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel avec approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;

- soit par un ou des membres de la délégation du personnel du CSE avec validation du projet d'accord par sa signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

- à défaut par un membre titulaire du CSE non mandaté (la validité de l'accord est subordonnée à la signature des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. La négociation ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ;

- à défaut par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs OSR dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel avec approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



A noter : Dans les entreprises de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises dépourvues de CSE et dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur peut proposer de sa propre initiative un projet d'accord aux salariés qui devra être validé par référendum soumis aux salariés (articles L2232-21 et 23 du Code du travail).

4 Créer une commission spéciale ou un groupe de travail

Le comité social et économique peut prévoir la création de commissions pour l'examen de problèmes particuliers par accord d'entreprise.

A défaut, les commissions sont prévues par le Code du travail à partir d'un certain seuil d'effectif, comme par exemple celle de la formation professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Pour la thématique de l'emploi des personnes reconnues «travailleurs handicapés» ou de la prévention des inaptitudes, à défaut d'accord, aucune commission n'est rendue obligatoire par la loi. Mais les représentants du personnel peuvent négocier dans un accord d'entreprise la mise en place d'une telle commission pour mieux agir et pour étudier plus en détail les questions liées au handicap au sein de l'entreprise.

L'avantage d'une telle commission est de pouvoir allouer de véritables moyens sur le sujet de l'emploi des travailleurs handicapés et sur la prévention de la santé des sa-

lariés (ainsi que la prévention de l'aggravation de l'état de santé de salariés reconnus travailleurs handicapés). Par conséquent, **cette commission n'a d'intérêt que si l'employeur est véritablement engagé dans cette démarche.**

4.1 Comment ?

Cette commission ne pourra être effective qu'à la condition de négocier un accord relatif à la mise en place de commissions. Cet accord est négociable entre le ou les délégués syndicaux et l'employeur.

Lors de la négociation avec l'employeur, il pourra être demandé :

- un crédit d'heures supplémentaires pour les réunions de la commission
- un droit à la formation spécifique
- de la documentation
- l'intégration de personnes extérieures au CSE au sein de la commission
- etc.



A noter :

Pour les CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, le temps consacré aux réunions internes du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation (article L2315-11 du Code du travail), dès lors que leur durée n'excède pas :

- 30h/an pour les entreprises de 300 à 1000 salariés,
- 60h/an pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

A cela s'ajoute pour les conseils d'entreprise le fait que le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme du temps de travail (article L2321-5 du Code du travail).

La négociation devra également clarifier les modalités de fonctionnement de la commission (présidence, réunions, compte-rendu, rapports avec le CSE...) et les missions qui lui seront confiées.

4.2 Avec qui ?

Cette commission peut être élargie à d'autres acteurs concernés. Il sera en effet enrichissant de pouvoir rassembler les informations de chacun afin d'avoir une vue globale de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, et de mener une action collective, qui peut permettre d'avoir davantage de poids auprès de la direction.

Les membres de cette commission peuvent être :

- l'employeur ou son représentant ;
- des élus du comité social et économique ;
- des représentants syndicaux de l'entreprise ;
- des salariés volontaires pour participer au projet ;
- le médecin du travail ;
- l'infirmier ou l'assistant social de l'entreprise quand ils existent ;
- le référent handicap de l'entreprise s'il existe ;
- des spécialistes sur la question du handicap qui seraient choisis en concertation avec l'employeur.

Notons que les représentants du personnel ont tout intérêt à mobiliser l'employeur dans le but de lui montrer l'intérêt de travailler sur cette thématique au sein de l'entreprise.

L'objectif principal de cette commission est de permettre une prise en compte de l'emploi des travailleurs handicapés pertinente et adaptée à l'entreprise.

Mais aussi, il s'agira pour les élus d'être en mesure d'informer précisément l'ensemble des salariés sur les mesures qui pourront être prises sur cette question au sein de l'entreprise.

Cette commission devra définir plus précisément ses objectifs, ses missions et établir un calendrier de travail des actions à mener.

// A savoir

Un référent Handicap doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés dès lors que ce seuil aura été franchi pendant 5 années consécutives (art. L. 5213-6-1 du Code du travail).

Son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Le CSE se rapprochera de ce référent pour travailler ensemble sur le sujet de l'emploi des salariés reconnus « travailleurs handicapés ».

4.3 Ses missions

Il appartient au CSE de définir les missions qu'ils souhaitent confier à la commission. Si celles-ci peuvent être généralisées au sein de l'accord négocié, il faudra par la suite être plus précis (au sein du règlement intérieur du CSE, lors des réunions du CSE, etc.).

Par exemple, **afin de préparer les consultations du CSE cette commission peut :**

- étudier les documents remis par l'employeur via la BDES ou plus ponctuellement (inaptitude...) ;
- se mettre en relation avec les acteurs du handicap extérieurs à l'entreprise pour collecter des informations ;
- formuler des suggestions en matière de sollicitation d'aide financière ;
- émettre des idées sur les recrutements, les évolutions de postes, l'accessibilité des locaux...

A défaut d'une telle commission (absence d'accord ou pas prévu dans l'accord existant), le CSE peut décider de mettre en place un groupe de travail facultatif sur ce sujet composé par des membres élus du CSE. L'inconvénient est que ce groupe de travail ne pourra pas bénéficier de moyens supplémentaires (en dehors de ceux alloués au CSE). L'avantage sera par contre d'avoir des élus plus sensibilisés et informés sur ce sujet ; ce qui sera une vraie force pour échanger tout au long de l'année et du mandat avec l'employeur sur ce sujet. L'intérêt est là aussi de pouvoir faire prendre conscience à l'employeur des enjeux et intérêts à intégrer le sujet de l'emploi des travailleurs handicapés dans la stratégie de l'entreprise. Ce groupe de travail aura pour mission de préparer les travaux du CSE.

La mise en place d'un tel groupe de travail nécessitera une validation à l'occasion d'une réunion du CSE à la majorité des voix exprimées.

5 Évaluer pour agir : poser un diagnostic de l'entreprise

Il est nécessaire de dresser un état des lieux approfondi de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise.

Le diagnostic permet de **détecter les besoins** en matière d'emploi de travailleurs handicapés, de **définir les objectifs à atteindre** et **d'identifier les moyens à mettre en œuvre**. Il est alors nécessaire d'analyser un certain nombre de données quantitatives et qualitatives.

Concrètement, la commission ou le groupe de travail doit travailler sur la compréhension :

- des documents remis par l'employeur via la BDES ;
- des données chiffrées de l'entreprise ;
- de l'analyse de la situation :
 - pourquoi aucune action, ou peu d'actions, n'a été engagée ?
 - existe-t-il une impossibilité réelle ou imaginaire ?
 - qui ou quoi peut freiner la prise en compte de cette thématique ?

5.1 S'appuyer sur les informations mises à disposition via la BDES

Informations
contenues
dans la BDES
(à défaut
d'accord)

Entreprises de 300 salariés et plus :

- l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer ;
- le nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;
- le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le bilan social (communiqué via la BDES) permet d'avoir un certain nombre d'informations complémentaires.

Informations
contenues
dans la BDES
(à défaut
d'accord)

Entreprises de moins de 300 salariés

Les représentants du personnel peuvent trouver des informations précises et écrites dans la BDES. [L'article R2312-8 du Code du travail](#) prévoit qu'elle contient notamment :

- l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer ;
- les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.
- la Déclaration d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Tout employeur doit effectuer une déclaration sur les salariés reconnus travailleurs handicapés qu'il emploie.



Elle se fait depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- tous les mois via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour toutes les entreprises quelle que soient leur taille ;
- puis annuellement (le 5 ou 15 mars) uniquement pour les entreprises d'au moins 20 salariés assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La déclaration mensuelle identifie les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La déclaration annuelle permet quant à elle aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi de calculer leur contribution à ce titre.

Pour rappel, seules les entreprises d'au moins 20 salariés sont soumises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6% de l'effectif de l'entreprise). L'employeur ne sera assujetti à l'OETH que s'il a atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives le seuil de 20 salariés.

L'entreprise qui comprend plusieurs établissements fait une déclaration et un versement pour l'ensemble de l'entreprise.

La déclaration annuelle doit être transmise, le cas échéant via la BDES, au comité social et économique (CSE) sans toutefois remettre la partie de cette déclaration qui comprend la liste des bénéficiaires employés (art. D. 5212-9 a et R. 2312-8 du Code du Travail).

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté comme une seule unité, excepté les bénéficiaires d'au moins 50 ans qui se voient appliquer un coefficient de valorisation de 1.5 dans le calcul des effectifs « bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ». Le décompte se fait en moyenne annuelle et non en équivalent temps plein au décembre de l'année.

La déclaration annuelle comprend (en plus de la déclaration mensuelle) :

- l'effectif moyen annuel de l'entreprise ;
- le nombre de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de l'entreprise ;
- le nombre de salariés bénéficiaires de l'OETH mis à la disposition de l'employeur par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- le montant de la contribution initialement due avant déductions ;
- le montant de la déduction non-plafonnée liée :
 - à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés (dans la limite de 50% du montant de la contribution annuelle pour les entreprises qui emploient moins de 50 % de son obligation d'emploi. Cette limite est portée à 75% pour celles qui emploient au moins 50% de son obligation d'emploi) ;
 - aux dépenses déductibles dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle ;
 - au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière.
- le montant de la contribution due après déductions ;
- le cas échéant, l'employeur précise s'il s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise. L'accord doit être agréé par l'unité territoriale de la Direccte. Il engage l'entreprise sur un plan d'actions fixant des objectifs généralement sur une durée de trois ans en termes de recrutement, d'insertion et de formation, d'adaptation aux mutations technologiques et de maintien dans l'emploi. Il exonère l'entreprise de la contribution pendant toute sa durée de validité. En revanche, celle-ci ne peut plus bénéficier des aides de l'Agefiph, sauf pour les actions qui iraient au-delà de l'accord.

C'est un moment privilégié pour poser à l'employeur la question de l'insertion des personnes handicapées et engager la négociation sur le thème de l'intégration de ces personnes ou de la prévention de l'aggravation du handicap des travailleurs handicapés présents dans l'entreprise.

5.2 Analyser les données : définir une grille de réflexion

Grâce aux documents remis par l'employeur et grâce aux données récoltées, les représentants du personnel peuvent travailler avec la grille ci-dessous :

DONNÉES	ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION
L'entreprise se trouve dans une situation d'embauche	- Quelles sont les possibilités de recrutement ? - Sur quels types de postes le recrutement va-t-il s'effectuer ? - Y a-t-il des embauches en cours ou prévues de TH ⁽⁵⁾ ?
L'effectif de l'entreprise	Quel doit être le nombre de TH dans l'entreprise ? (6% de l'effectif pour les entreprises de plus de 20 salariés)
La Déclaration via la DSN	- Comment l'entreprise répond-elle à l'obligation d'emploi de TH ? - Quel est le pourcentage d'emploi de TH dans l'entreprise ? - Quel est le montant de la contribution versée ?
La pyramide des âges	- Permet-elle de prévoir des départs ? - Quels types de postes seront à pourvoir ? - Quelle est la pénibilité de ces postes ?
Les accords	Existe-t-il un accord de branche, d'entreprise en faveur des TH ? Que prévoit-il ? Est-il agréé ?
Les TH dans l'entreprise	- Quels types de handicap ? - Quels postes sont occupés par les TH ? - Occupent-ils des emplois dits « précaires » ? - Comment s'est fait l'embauche : en CDD, CDI, contrat d'alternance, de professionnalisation, sous-traitance, intérim ?
L'intégration de TH dans l'entreprise	- Y a-t-il eu des échecs dans l'intégration de TH dans l'entreprise ? - Pourquoi ? - Y a-t-il eu des actions spécifiques pour faciliter l'intégration de TH, en matière de sensibilisation entre autres ?
Aides spécifiques	- Y a-t-il eu des aides apportées pour l'adaptation de postes, pour des mesures d'accompagnement ? - Y a-t-il des besoins d'adaptation ou d'accompagnement ?
Dépenses engagées	- Des dépenses ont-elles été engagées pour faciliter l'accessibilité des locaux, pour adapter des postes, etc. ? - Quel est le montant de ces dépenses ? A comparer avec le montant de la contribution versée par l'employeur.

⁽⁵⁾ Travailleur Handicapé

6 Proposer un plan d'actions adapté à l'entreprise

En s'appuyant sur le diagnostic réalisé, il s'agira de dessiner les contours de la politique de l'entreprise en matière de handicap. L'élaboration de différents scénarios permettra d'engager une négociation interne et d'aider à la définition d'une politique adaptée à l'entreprise. Il s'agira aussi d'explorer les différents scénarios en pesant les avantages et les inconvénients.

Nous vous proposons ici les actions qui peuvent être mises en place au sein de l'entreprise afin de favoriser la prise en charge de travailleurs handicapés. Il ne s'agit pas d'engager la mise en œuvre simultanée de toutes ces prérogatives mais plutôt de favoriser au moins deux types d'actions.

En effet, si l'entreprise ne souhaite développer qu'une action et que celle-ci ne peut aboutir, alors la question de l'emploi de personnes en situation de handicap sera vouée à l'échec. Il est donc préférable d'envisager plusieurs possibilités.



L'offre d'accompagnement personnalisé de l'Agefiph

L'Agefiph propose un service direct d'information et de sensibilisation des entreprises sur la manière de répondre à leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Elle les aide à se repérer dans l'environnement législatif lié au travail des personnes handicapées. Elle présente également les aides mises à leur disposition et mettent en relation l'entreprise avec les acteurs concernés.

A qui s'adresse le service ?

Aux entreprises de droit privé qui souhaitent être informées sur leur obligation d'emploi de personnes handicapées, conseillées et accompagnées dans la mise en œuvre de solutions adaptées.

Quels sont les services proposés ?

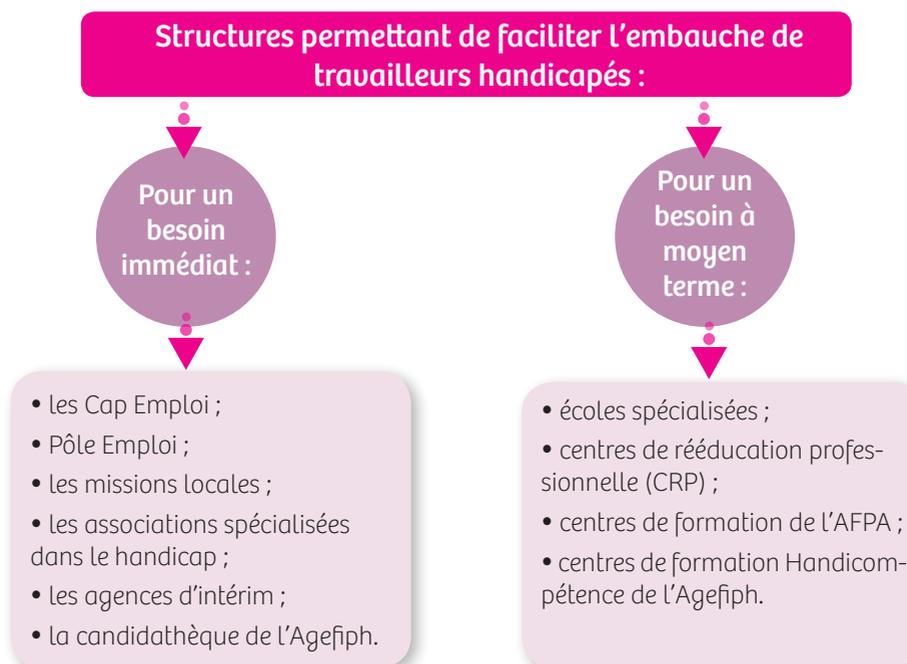
- **un volet informatif :**
 - écoute de l'entreprise ;
 - information sur les dispositions légales concernant l'obligation d'emploi des personnes handicapées ;
 - présentation des aides et mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprises.
- **Un volet accompagnement :**
 - diagnostic dans l'entreprise pour l'aider à remplir son obligation d'emploi ;
 - identification des actions réalisables ;
 - accompagnement dans la mise en œuvre des actions.

6.1 L'embauche directe

L'entreprise peut embaucher directement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ces embauches peuvent se faire :

- en CDI, CDD, en contrat d'alternance et de professionnalisation ;
- à travers des stages ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- via notamment des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs. Pour l'employeur, l'intérim permet de se familiariser sans risque avec le handicap. De nombreuses missions intérimaires débouchent sur des CDD ou des CDI. Au-delà du respect de la contrainte légale, embaucher des personnes bénéficiaires de l'OETH constitue une plus-value certaine pour l'entreprise.

La meilleure manière de réussir le recrutement d'une personne handicapée est de considérer d'abord ses compétences et d'analyser le poste qu'elle va occuper. Ensuite, il s'agit d'envisager des aménagements, si besoin.



L'analyse des besoins de l'entreprise ne doit pas être abordée uniquement en termes de poste, de niveau de diplôme ou d'âge mais plutôt en termes de tâches à effectuer et d'aptitudes à mobiliser.

Volet 1



L'aide au recrutement des travailleurs handicapés des organismes de placement spécialisés « Cap Emploi »

Les organismes de placement spécialisés sont répartis sur l'ensemble du territoire national.

Ils apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées.

Ils ont pour objet de simplifier les parcours d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils sont les interlocuteurs privilégiés notamment pour accompagner les entreprises dans la mise en place d'actions en faveur de l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHP et par Pôle Emploi dans le cadre de ses programmes.

A qui s'adresse le service ?

- aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail ;
- aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Quels sont les services proposés aux personnes handicapées ?

- accueil, information et conseil en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
- élaboration et mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation ;
- soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et à la préparation des candidatures ;
- facilitation de la prise de fonction et adaptation au poste de travail.

Quels sont les services proposés aux entreprises ?

- information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables ;
- identification des postes accessibles et définition du processus de recrutement adapté ;
- présentation de candidatures ciblées et accompagnement lors de la présélection des candidats ;
- mise en place des conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

6.2 La sous-traitance

L'entreprise peut en parallèle engager une action positive en faveur de l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés **en concluant un accord de sous-traitance ou de prestation de service avec une Entreprise Adaptée ou un Etablissement de Service et d'Aide par le Travail ou un travailleur indépendant handicapé.**

Dans ce cas, l'employeur bénéficiera d'une déduction sur sa contribution annuelle.

La loi ne précise pas un montant minimum de facturation, **mais le montant de la déduction est plafonné à :**

- **50% du montant de la contribution** pour les entreprises qui emploient moins de 50% de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- **75% du montant de la contribution** pour les entreprises qui emploient au moins 50% de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

A savoir

Travailler avec des structures d'insertion

Signer un contrat de prestation ou de sous-traitance avec des entreprises œuvrant en faveur de l'insertion des personnes handicapées permet de diminuer la contribution de l'entreprise.

La loi « Handicap » distingue deux types de structures :

Les ESAT

Ce sont les anciens CAT, qui fonctionnent avec un encadrement médico-social et éducatif. Ils relèvent du secteur protégé.

Les entreprises adaptées

Elles bénéficient d'un encadrement social et professionnel. Ce sont les anciens ateliers protégés et ils relèvent désormais du secteur adapté.

6.3 L'accord d'entreprise agréé

L'obligation d'emploi est placée dans le cadre de la négociation collective : l'objectif est d'inciter les entreprises à inclure dans leur gestion sociale et leur gestion des ressources humaines l'emploi des personnes handicapées.

Les entreprises peuvent mener avec les organisations syndicales une négociation de branche ou professionnelle ou à défaut d'entreprise sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'accord comporte un programme annuel ou pluriannuel (3 ou 4 ans maximum suivant les cas de négociation).

Il peut être agréé ensuite par l'administration du travail (Directe). Dans ce cas, l'entreprise n'est pas soumise à contribution.

Pour y prétendre, l'accord doit être conclu pour une durée n'excédant pas 3 ans. L'accord est renouvelable une fois. Le programme pluriannuel (établi par année civile) doit comporter à la fois :

- un plan d'embauche ;
- un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ils doivent être assortis d'objectifs dont pour chaque année d'exécution du programme :

- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés rapporté à l'effectif d'assujettissement ;
- le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé.

Ils précisent en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Pour être agréé, le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution à laquelle serait soumis l'employeur sans la présence de l'accord agréé.

De plus, lorsque le programme comporte des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne doivent pas être supérieures à 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

L'employeur dresse un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord agréé qu'il présente au CSE (ou au comité de groupe suivant le niveau de négociation de l'accord).

Tous les accords doivent prévoir une clause sur leur durée, leur dénonciation et leur révision.

Il s'agira aussi de fixer des échéances et de ne pas aller non plus trop vite au risque de faire échouer l'action.

Négocier l'accord d'entreprise : quels arguments employer ?

• Intérêt financier :



la contribution auparavant versée servira aux dépenses de l'entreprise pour la mise en œuvre d'actions prévues par l'accord

• Intérêt social :



permet la mobilisation des salariés autour d'un projet commun humain et valorisant, ce qui permet d'aller vers plus de tolérance et de compréhension

• Intérêt politique :



permet de mettre en lumière toutes les actions entreprises par les partenaires sociaux au profit de l'insertion sociale et professionnelle et répondre à moyen terme à une obligation légale

• Intérêt d'attractivité :



par le biais d'un accord, l'entreprise pourra avoir des retombées médiatiques positives tant internes qu'externes en étant perçue comme « entreprise responsable »

L'aide de l'Agefiph à la mise en place d'une politique d'emploi

Pour aider les entreprises à dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées adaptées et durable, l'Agefiph propose une aide à la mise en place d'une politique d'emploi sous la forme d'un diagnostic conseil approfondi.

Qui peut en bénéficier ?

Cet outil s'adresse aux entreprises de plus de 250 salariés qui souhaitent s'engager dans une politique d'emploi des personnes handicapées.

Le contenu de l'aide :

- une **expertise** pour construire le cahier des charges qui permettra de sélectionner le consultant en charge du diagnostic approfondi ;
- un **éclaircissement**, dans la phase de restitution, sur les suites à donner ;
- une **aide au financement** du coût du diagnostic conseil approfondi suivant les conditions prévues.

6.4 Le maintien dans l'emploi

A tout moment un salarié peut devenir inapte à son poste de travail.

L'inaptitude apparaît comme une incompatibilité avérée entre l'état de santé d'un salarié et la charge physique ou mentale inhérente à son emploi, de telle sorte que la relation au travail ne peut s'exprimer normalement.

Il s'agit alors pour les représentants du personnel de repérer suffisamment tôt afin de prévenir les éventuels problèmes de santé ou d'inaptitude.

Il est primordial d'alerter sur les conditions de travail.

Mais il est aussi important pour les représentants du personnel d'être à l'écoute des personnes en situation de handicap au travail qui n'ont pas fait la démarche de se faire reconnaître travailleur handicapé.

Il s'agit alors de les inciter à prendre contact avec le médecin du travail de l'entreprise, en sachant qu'il est souvent difficile pour les personnes concernées d'entamer cette démarche. La peur de perdre son travail et le terme "handicap" freinent de nombreux salariés à parler de leur situation.

Le médecin du travail, conseiller des acteurs de l'entreprise

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié de la personne en situation de handicap dans l'entreprise. Il est le seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail :

- lors des visites médicales d'information et de prévention,
- lors des visites de reprise, après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Par ailleurs, **les salariés en situation de handicap font partie des catégories de travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel adapté à leur état de santé, renouvelé tous les 3 ans maximum** (art. R.4624-17 du code du travail).

Les missions du médecin du travail

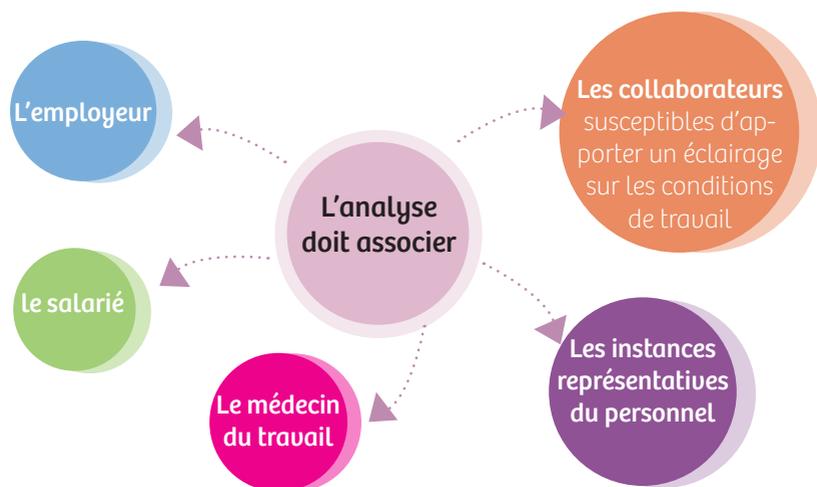
- **formuler un avis d'aptitude au poste de travail** pour le salarié reconnu travailleur handicapé,
- **formuler des propositions d'aménagement ou d'adaptation** du poste ;
- **faire le lien** entre la personne handicapée et l'employeur ;
- **recevoir la personne handicapée en visite de pré-reprise après un arrêt prolongé** (à sa demande, sur conseil de l'employeur, ou d'un médecin généraliste ou spécialiste...);
- **assurer un lien avec les organismes de placement spécialisés Cap Emploi ;**
- **assurer un lien avec le médecin conseil** de la sécurité sociale.

Il est tenu au secret professionnel, ses visites sont gratuites pour le salarié.



Il n'existe pas de solutions toutes faites en matière de maintien dans l'emploi. Chaque problématique appelle des réponses spécifiques adaptées à l'entreprise et au salarié.

L'analyse précise de la situation de handicap est indispensable. Elle permet d'affiner le constat initial du médecin du travail.



Tous sont susceptibles d'apporter un éclairage sur les conditions de travail et de suggérer la mise en place d'actions pertinentes.

La réflexion à mener doit prendre en compte :

• La situation du salarié :

Est-il en arrêt maladie ?

S'agit-il d'une situation de handicap au travail probable ou avérée, provisoire ou durable ? Le handicap risque-t-il d'induire d'autres déficiences ?

• Les aménagements ou adaptations du poste :

Une réorganisation ou des aménagements d'horaires ou matériels sont-ils envisageables ?

• Les aspirations et la motivation du salarié :

Souhaite-t-il conserver son métier ?

Est-il prêt à envisager un reclassement ? A-t-il un autre projet ?

• La situation de l'entreprise :

Du fait de sa taille, de sa situation économique, de ses spécificités, peut-elle envisager un maintien dans l'emploi ?

Est-elle en mesure de proposer un autre poste au salarié ?

A tout moment, l'entreprise ou le médecin du travail peuvent faire appel aux services de l'Agefiph par la mobilisation **des organismes de placement spécialisés (OPS) Cap Emploi**.

Selon la demande, les OPS peuvent intervenir à tous les niveaux de la démarche⁽⁶⁾ :

- pour délivrer une information ;
- accompagner la mise en œuvre d'un projet arrêté par l'entreprise ;
- ou, dans les cas les plus complexes, proposer un service d'ingénierie.

Un(e) chargé(e) de mission suit alors le dossier en association avec le médecin du travail et les différents partenaires au sein de l'entreprise. Il fait des propositions, assure la conduite et la coordination des actions à mener, et, en l'absence de solution à l'intérieur de l'entreprise, il aide le salarié à se préparer au reclassement externe ou à la sortie de l'emploi.

A savoir

En cas d'incapacité, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié, y compris lorsque ce dernier a été déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise.

Cette obligation de reclassement est modérée par l'existence de deux dispenses de recherche d'un reclassement.

Si le médecin du travail mentionne expressément dans l'avis d'incapacité que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » l'employeur est entièrement dispensé de la recherche de reclassement (article R4624-42 du Code du travail).

Les propositions de reclassement doivent nécessairement être **sérieuses et précises**, et **tenir compte de l'avis et des indications ou propositions émis par le médecin du travail (articles L1226-2-1 et L1226-12 du Code du Travail).**

L'employeur doit consulter le CSE sur les solutions de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail que l'incapacité soit d'origine professionnelle ou non professionnelle (articles L1226-10 et L1226-2 du Code du travail).

Voir chapitre 2 partie 1.1

⁽⁶⁾ Les bénéficiaires de ces services sont les travailleurs handicapés reconnus ou en voie de reconnaissance, ainsi que les employeurs

Quatre solutions pour préserver l'emploi :

Trouver une solution de maintien dans l'emploi suppose d'explorer toutes les pistes et de rester ouvert à toute proposition.

Il existe quatre manières de gérer un cas d'inaptitude :

• Le maintien au poste de travail

Il peut être envisagé au prix de solutions simples :

- réorganisation du poste pour éviter des gestes ou de la manutention inutile ;
- aménagement d'horaires ;
- nouvelle répartition des tâches avec un collègue...

Des mesures plus lourdes peuvent être prises :

- déménagement d'un atelier ;
- adaptation d'un véhicule ou d'un outil ;
- mise en place d'un système de télétravail...

• Le reclassement à un poste différent, au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement.

Par exemple, un technicien peut être affecté à un service administratif ou commercial, où il est moins sollicité sur le plan physique. Cela peut nécessiter la mise en place d'une formation du salarié.

• Le reclassement dans une autre entreprise, implique un licenciement.

Dans ce cas, le salarié peut être orienté vers les organismes de placement spécialisés Cap Emploi pour l'aider dans sa démarche de reclassement (bilan de compétence, remise à niveau, formation...).

• L'aide à la création d'activité, si le salarié a un projet ou une compétence spécifique à mettre en valeur, l'entreprise peut choisir de l'aider à créer sa propre activité. L'investissement consenti donne droit à une minoration de la contribution financière à l'Agefiph.

Le salarié lui-même peut bénéficier d'un accompagnement et d'une aide à la création d'activité de la part de l'Agefiph.

A savoir

Qui solliciter pour le maintien dans l'emploi ?

- le médecin du travail ;
- le service social de la CARSAT en cas d'arrêt de travail ;
- les organismes de placement spécialisés Cap Emploi ;
- la MDPH (pour la reconnaissance du handicap du salarié).



L'aide au maintien dans l'emploi des salariés des organismes de placement spécialisés « Cap Emploi »

Au-delà de leur mission en faveur de l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés (voir page 36), les organismes de placement sont également les interlocuteurs privilégiés pour accompagner les entreprises et les travailleurs dans la mise en place d'actions en faveur du maintien dans l'emploi.

Ils aident les entreprises et les salariés à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Ce service est financé par l'Agefiph pour le secteur privé et le FIPHP pour les interventions dans le secteur public.

A qui s'adresse le service ?

- aux entreprises privées et publiques confrontées à un problème de santé d'un salarié entraînant un risque de perte d'emploi ;
- aux travailleurs indépendants ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'attribution.

Quels sont les services proposés ?

- informations sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- mobilisation des aides techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

Au sein de l'entreprise, une fonction essentielle des instances représentatives du personnel consiste à **éviter que le travail ne produise de nouvelles reconnaissances "travailleurs handicapés" et de nouvelles inaptitudes.**

Plus de deux millions de salariés sont bénéficiaires d'une rente suite à un accident du travail. Tout doit être fait pour éviter à l'individu de risquer sa vie en allant la gagner.

L'ensemble des représentants du personnel et représentants syndicaux ont un rôle primordial dans la prise en charge de l'ensemble des questions de prévention. Les actions de prévention consistent en l'étude et l'amélioration des conditions de travail pour éviter toute apparition de pathologie liée à l'activité professionnelle. Or le CSE a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité.

A savoir

Pourquoi solliciter l'aract ?

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail apporte son aide à tous les acteurs de l'entreprise pour améliorer les conditions de travail des salariés.

L'Aract Nouvelle-Aquitaine propose des modes d'intervention expérimentaux pour accompagner et outiller les acteurs de l'entreprise sur :

- la qualité de vie au travail ;
- la promotion de la santé au travail et la prévention des risques professionnels (TMS, RPS, usure professionnelle, maladies chroniques évolutives...) ;
- l'organisation et le management du travail (espaces de discussion, absentéisme, accompagnement des changements technologiques et/ou organisationnels...) ;
- les projets d'investissement et l'innovation sociale.

L'Aract Nouvelle-Aquitaine propose des actions de conseils aux entreprises. Elle intervient sur plusieurs domaines :

- l'analyse de la demande de l'entreprise (intervention courte, avec traitement en interne ou orientation vers un réseau de consultants) ;
- l'expérimentation et la réalisation de diagnostics ;
- l'aide à la rédaction du cahier des charges de l'entreprise ;
- l'accompagnement des conduites de projet, des démarches collectives et des demandes méthodologiques.

L'intervention de l'Aract relève d'une mission de service public et est donc gratuite pour les entreprises.

7 Informer l'ensemble du collectif de travail

Il s'agira pour les instances représentatives du personnel de sensibiliser l'ensemble du collectif de travail au handicap, à l'importance d'œuvrer en faveur des personnes en situation de handicap.

7.1 Informer sur quoi ?

Dans un souci de transparence et de communication, les représentants du personnel peuvent informer le collectif de travail sur les délibérations, les actions envisagées au sein de l'entreprise...

Mais il s'agit aussi de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur le handicap. En effet le handicap n'est pas ce que l'on imagine :

- certains handicaps ne sont pas visibles, tels que des problèmes cardiaques, le diabète... et sont compatibles avec de nombreux métiers ;
- le handicap n'est pas synonyme de fauteuil roulant, car seulement 1% des personnes handicapées sont concernées par cette situation ;
- d'après une étude (Louis Harris, 2005) 87% des salariés estiment que travailler avec un collègue reconnu comme travailleur handicapé est enrichissant.

Ainsi, il est primordial de lever les préjugés, car à chaque idée reçue sur l'emploi des personnes handicapées, une réponse est possible !

PRÉJUGÉS	RÉPONSES
Mon entreprise n'est pas accessible	Handicap n'est pas synonyme de fauteuil roulant. 1% des personnes handicapées sont dans cette situation.
Nos postes de travail ne sont pas adaptés	Si le handicap d'un salarié nécessite un aménagement, l'Agefiph prend en charge le surcoût lié au handicap.
La conjoncture ne nous permet pas de recruter	N'oubliez pas de préserver l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave. C'est un aspect aussi important que le fait de recruter.
Notre activité n'est pas exerçable par des personnes handicapées	Diabète, problèmes cardiaques, lombalgies, allergies, bégaiement... autant de symptômes pouvant être reconnus comme des handicaps. Ils sont compatibles avec un grand nombre de métiers.
Je ne sais pas où trouver des candidats handicapés	Vous pouvez vous adresser au Cap emploi, à Pôle Emploi, aux agences de travail temporaire. Vous pouvez aussi déposer des offres dans l'espace emploi de www.agefiph.fr .
Je crains la réaction des autres salariés	87% des salariés disent que travailler avec un collègue handicapé est enrichissant.
Un salarié handicapé ne peut pas être aussi compétent qu'un valide	93% des employeurs ayant recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits. Ils les jugent aussi compétents, motivés et plus stables dans l'emploi.

PRÉJUGÉS	RÉPONSES
Les personnes handicapées ne sont pas assez formées	L'entreprise peut recourir à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation pour former aux métiers.
C'est compliqué	L'entreprise n'est pas seule ! Des professionnels compétents l'accompagnent à chaque étape : recherche de candidats, sensibilisation des salariés au handicap, suivi dans l'entreprise, subventions...

7.2 Informer comment ?

L'entreprise doit mettre en œuvre une communication forte pour répondre aux questions de ses collaborateurs.

Pour sensibiliser les salariés, les représentants du personnel peuvent développer leurs moyens habituels d'information :

- la diffusion du procès-verbal des réunions ;
- la diffusion d'une lettre d'information sur la thématique ;
- l'affichage de tracts, de documents d'information d'acteurs extérieurs à l'entreprise ;
- l'envoi de mails ou de courriers ;
- les contacts personnels auprès des salariés pour les informer individuellement, les orienter vers des structures compétentes ;
- des réunions spécifiques sur la question du handicap. Ces réunions pourront être animées soit par un des membres du CSE, soit par un intervenant extérieur spécialiste de la thématique du handicap au sein des entreprises.



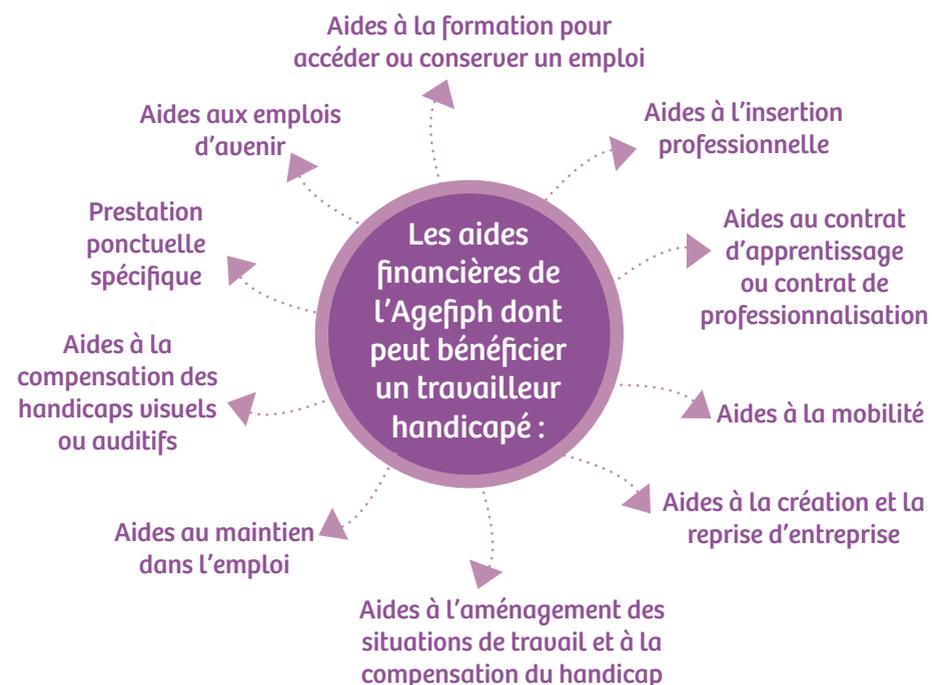
Mais pourquoi ne pas aussi organiser des rencontres avec des salariés d'entreprises où l'insertion de personnes en situation de handicap se passe bien ?

Leur témoignage pourra très certainement minimiser les freins perçus par les salariés. L'enjeu sera alors de montrer l'importance de prendre en compte cette thématique au sein des collectifs de travail.

7.3 Informer plus spécifiquement les personnes en situation de handicap

En tant que représentant du personnel, vous pourrez aussi être amené à informer les salariés reconnus travailleurs handicapés présents dans votre entreprise, ou en voie de reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Vous pourrez alors leur donner une information de premier niveau et les orienter vers des structures spécialisées. Cet accompagnement (le soutien d'un salarié proche d'eux) pourra rassurer les personnes dans leur démarche.



Il s'agit aussi d'orienter les personnes vers les MDPH : lieu unique d'accueil, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) exerce une mission :

- d'accueil ;
- d'information ;
- d'accompagnement ;
- de conseil des personnes handicapées et de leurs proches ;
- de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

C'est auprès de cet organisme que le salarié concerné ou, le cas échéant, son représentant légal, déposera une demande d'ouverture de droits ou une demande de prestations (dont la prestation de compensation).

Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque MDPH. Il est chargé des relations avec l'unité territoriale de la Direccte pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle.



Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ont été créées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées». Elles résultent de la fusion des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et des Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).

Les CDAPH sont compétentes pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale ;

- désigner les établissements ou les services concourant à la rééducation, au reclassement, à l'accueil de l'adulte handicapé ;

- apprécier le taux d'incapacité de la personne handicapée, les besoins de compensation et la capacité de travail. De ces éléments va découler l'attribution de certaines prestations ou droits : la commission se prononcera donc sur l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et du complément de ressources, de la prestation de compensation du handicap (PCH), de la carte mobilité inclusion (CMI), de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), etc.

- reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

A savoir

Quel accès à la formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap ?

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. La formation professionnelle favorise l'accès des travailleurs handicapés à la vie professionnelle, permet le maintien dans l'emploi, contribue au développement des compétences et facilite l'accès aux différents niveaux de qualification.

8 Évaluer les actions mises en place

Un an après le début de la réflexion menée au sein de l'entreprise, il est nécessaire de dresser un bilan des actions qui auront pu être menées.

Les représentants du personnel peuvent alors travailler sur diverses questions :

- Quelles actions positives en faveur de personnes reconnues travailleurs handicapés ont été mises en place ? Pour quel coût ? Avec quelles aides financières ?
- Pourquoi certaines actions n'ont pas pu être menées ?
- Quelles difficultés ont été rencontrées ?
- Comment s'est passée l'intégration des personnes en situation de handicap ?
- Y a-t-il eu des réticences de la part des salariés ?
- Quels aspects positifs sont observables dans les situations de travail, dans les comportements de travail ?
- Les actions mises en place ont-elles eu un coût plus élevé que la contribution versée à l'Agefiph ?

Par ailleurs, **garder une trace écrite de ce qui s'est dit en réunion est essentiel**. Les débats, les avis, les propositions, sont autant d'éléments d'information qui permettent d'alimenter la réflexion. En effet, les données consignées dans les procès-verbaux permettent un suivi et un retour en arrière pour apprécier l'évolution du taux d'emploi des personnes handicapées, la mise en œuvre des actions prévues d'aménagement de postes, de locaux...

Elles constituent également un moyen d'appuyer des propositions des représentants du personnel concernant des améliorations à des situations plusieurs fois évoquées mais pour lesquelles rien n'a encore été mis en place.

Le PV des consultations doit comporter :

- la date et le lieu ;
- le nom et le titre des participants ;
- le texte de la direction introduisant le débat ;
- les commentaires de la direction ;
- l'avis de chaque organisation syndicale ;
- le résultat du vote du CSE ;
- la signature du secrétaire du CSE ;
- les remarques et suggestions des représentants du personnel.



A noter : Le secrétaire du CSE a la responsabilité de la rédaction du procès-verbal (article L2315-34 du Code du Travail). Il communique ensuite ce document au chef d'entreprise (à défaut d'accord, dans les 15 jours qui suivent la réunion) et aux membres du comité en vue de son adoption. Le document peut être diffusé aux salariés après son adoption.

A retenir :

Ainsi, 6 actions peuvent être envisagées pour prendre en compte le handicap au sein de l'entreprise :

- 1 •• ► **bien connaître ses attributions ;**
- 2 •• ► **créer une commission spéciale ou un groupe de travail ;**
- 3 •• ► **poser un diagnostic de l'entreprise ;**
- 4 •• ► **proposer un plan d'actions adapté à l'entreprise ;**
- 5 •• ► **informer le collectif de travail ;**
- 6 •• ► **évaluer les actions mises en place.**

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la santé au Travail (anciennement CRAM)

CAT : Centre d'Aide par Le Travail (aujourd'hui ESAT)

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex COTOREP)

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CSE : Comité Social et Economique

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (aujourd'hui CDAPH)

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DS : Délégué Syndical

EA : Entreprise Adaptée (ex ateliers protégés)

ESAT : Etablissement de Service et d'Aide par Le Travail (ex CAT)

FIPHP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

IRP : Instance Représentative du Personnel

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OPS : Organismes de placement spécialisés

PÔLE EMPLOI : Anciennement ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi)

PV : Procès Verbal

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

TH : Travailleur Handicapé

CEZAM NOUVELLE-AQUITAINE

info-na@cezam.fr

- **CHARENTE (16)**

14, Rue Marcel Paul - 16000 Angoulême
Tél. : 05 45 90 66 39 – Fax : 05 45 90 66 87

- **CHARENTE-MARITIME (17)**

Rue Pasteur Z.I. Périgny – BP 90043 – 17183 Périgny
Tél. : 05 46 68 42 – Fax : 05 46 68 92 91

- **DEUX-SEVRES (79)**

Bld François Arago
Les Colonnes Vertes – BP 40013
79182 Chauray cedex
Tél. : 05 49 76 80 90 – Fax : 05 49 73 40 08

- **GIRONDE (33)**

Locaux Harmonie Mutuelle
1 quai du Président Wilson
33130 Begles

- **VIENNE (86)**

6 bis, Rue Albin Haller
Zone République II – 86000 Poitiers
Tél. : 05 49 37 29 33 – Fax : 05 49 37 29 36

**ASSOCIATION DE GESTION
DU FONDS POUR L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES HANDICAPÉES
NOUVELLE-AQUITAINE
(AGEFIPH)**

www.agefiph.fr

- **BORDEAUX (33)**

Le Millénium 2 - Zac Cœur De Bastide
13 Rue Jean-Paul Alaux
33072 Bordeaux cedex
Tél. : 0 0 800 11 10 09 - Fax : 05 56 49 66 74

- **LIMOGES (87)**

Immeuble Xénium
2 Parc D'Ester Technopole
20 Avenue D'Ariane - 87068 Limoges cedex
Tél. : 0 800 11 10 09 - Fax : 05 81 33 98 03

- **POITIERS (86)**

Capitole V - 14 Boulevard Chasseigne - 86035 Poitiers cedex
Tél. : 0 800 11 10 09
Fax : 05 49 60 34 44

**ASSOCIATION REGIONALE POUR
L'AMELIORATION DES CONDI-
TIONS DE TRAVAIL NOUVELLE-
AQUITAINE (ARACT)**

<http://nouvelle-aquitaine.aract.fr/>

- **BORDEAUX (33)**

Immeuble le Maréchal 202, Rue d'Ornano -
33000 Bordeaux
Tél. : 05 56 79 63 30

- **LIMOGES (87)**

Immeuble Capitole
46, Avenue des Bénédictins
87000 Limoges
Tél. : 05 55 11 05 60

- **POITIERS (86)**

15 Ter, Rue Victor Grignard - Pôle Rép 2
86000 Poitiers
Tél. : 05 49 52 25 78

**CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE
ET DE LA SANTE AU TRAVAIL
(CARSAT)**

- **BORDEAUX (33)**

80, Avenue Jallère - 33053 Bordeaux
Tél. : 39 60

<https://www.carsat-aquitaine.fr/>

- **LIMOGES (87)**

37, Avenue du Président René Coty – 87048
Limoges Cedex 2
Tél. : 39 60

www.carsat-centrouest.fr

**DIRECTION REGIONALE DES
ENTREPRISES, DE LA CONCUR-
RENCE, DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
NOUVELLE-AQUITAINE**

site internet du ministère du travail, portail
handicap :

www.handicap.gouv.fr

- **BORDEAUX (33)**

Immeuble le Prisme - 19 rue Marguerite
Crauste - 33 074 Bordeaux Cedex
Tél. : 05 56 00 07 77

- **LIMOGES (87)**

2 Allée Saint Alexis - BP 13203
87032 Limoges Cedex

- **POITIERS (86)**

47, Rue de la Cathédrale
86035 Poitiers Cedex
Tél. : 05 49 50 34 94

**UNITÉS DÉPARTEMENTALES DE
LA DIRECTION RÉGIONALE DES
ENTREPRISES, DE LA CONCUR-
RENCE, DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

- **CHARENTE (16)**

15, Rue des Frères Lumière - BP 1343
16012 Angoulême
Tél. : 05 45 66 68 68

- **CHARENTE-MARITIME (17)**

Cité administrative Chasseloup-Laubat -
Avenue de la Porte Dauphine
17021 La Rochelle cedex 1
Tél. : 05 46 50 50 01

- **CORREZE (19)**

Cité Jean Montalat
Place Martial Brigouleix
BP 314 - 19011 Tulle Cedex
Tél. : 05 55 21 80 00

- **CREUSE (23)**

Place Varillas - BP 50132
23003 Guéret cedex
Tél. : 05 87 50 44 00

- **DEUX-SÈVRES (79)**

4, rue Joseph Cugnot - BP 8621
79026 Niort cedex 9
Tél. : 05 49 79 93 55

- **DORDOGNE (24)**

2, Rue de la Cité - 24016 Périgueux Cedex
Tél. : 05 53 02 88 00

- **GIRONDE (33)**

118, Cours Maréchal Juin
33075 Bordeaux cedex
Tél. : 05 56 00 07 77

- **HAUTE VIENNE (87)**

2, Allée Saint Alexis - BP 13203
87032 Limoges Cedex
Tél. : 05 55 11 66 00

- **LANDES (40)**

4, Allée de la Solidarité - BP 403
40012 Mont-de-Marsan
Tél. : 05 58 46 65 43

- **LOT ET GARONNE (47)**

1050 bis, Avenue du Docteur Jean Bru
47916 Agen Cedex
Tél. : 05 53 68 40 40

- **PYRENEES ATLANTIQUES (64)**

Cité Administrative Boulevard Tourasse
64000 Pau
Tél. : 05 59 14 80 30

- **PYRENEES ATLANTIQUES (64)**

8 Esplanade de l'Europe
64600 Anglet
Tél. : 05 59 46 00 75

- **VIENNE (86)**

6, allée des Anciennes Serres
86280 Saint Benoit
Tél. : 05 49 56 10 10

ORGANISMES DE PLACEMENT SPECIALISES "CAP EMPLOI"

• CHARENTE (16)

OHE PROMETHEE 16

112, Rue d'Angoulême
16400 Puymoyen
Tél. : 05 45 94 85 01

• CHARENTE-MARITIME (17)

PROMETHEE 17

3, Rue Kastler
17000 La Rochelle
Tél. : 05 46 50 04 00
149, Avenue Gambetta
17100 Saintes
Tél. : 05 46 90 69 30

• CORREZE (19)

ACASM CROIX MARINE

25, Quai Gabriel Péri
19000 Tulle
Tél. : 05 55 20 83 88

• CREUSE (23)

PERSPECTIVES ET EMPLOI

Résidence Corneille
13, Avenue Charles de Gaulle BP 112
23003 Guéret
Tél. : 05 55 52 95 89

• DEUX-SEVRES (79)

ADAPEI 79

451, Avenue de Paris
79000 Niort
Tél. : 05 49 79 99 77

• DORDOGNE (24)

10, Rue Sébastopol
24000 Périgueux
Tél. : 05 53 54 70 76

• GIRONDE (33)

23, Quai de Paludate
33800 Bordeaux
Tél. : 05 56 31 38 27

• HAUTE VIENNE (87)

UPSRPH

Immeuble "Le Rhin"
38, Rue Rhin et Danube
87280 Limoges
Tél. : 05 55 38 89 70

• LANDES (40)

DEPHIE

55, Rue d'Aspremont
40100 Dax
Tél. : 05 58 56 18 58
Espace Habaux
295, Avenue de Saint Severt
40280 Saint-Pierre-Du-Mont
Tél. : 05 58 85 78 89

• LOT ET GARONNE (47)

ADPSR 47

8, Avenue de la Capellette
47550 Boé
Tél. : 05 53 66 39 02

• PYRENEES ATLANTIQUES (64)

INITIATIVES ET PREVENTION

« INGEUS - Cité Multimédia
Bâtiment E »
3, rue Ada Byron
64000 PAU
Tél. : 05 59 80 83 32

• VIENNE (86)

ADPSR

3, Rue de la Goëlette
Maison de l'Industrie
86280 Saint-Benoît
Tél. : 05 49 44 97 97

FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

<http://www.fiphfp.org/>

Contact FIPHFP Nouvelle-Aquitaine
Caroline Dekerle (DTH)
caroline.dekerle@caissedesdepots.fr

MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

• CHARENTE (16)

1 à 7, Boulevard Jean Moulin
16000 Angoulême
Tél. : 0800.00.16.00

• CHARENTE-MARITIME (17)

2, Rue Victor Hugo
17000 La Rochelle
Tél. : 0800 15 22 15

• CORREZE (19)

2, Rue du Dr Ramon
19000 Tulle
Tél. : 05 55 93 49 10

• CREUSE (23)

2 bis, Avenue de la République
23000 Guéret
Tél. : 05 44 30 23 40

• DEUX-SÈVRES (79)

68, Rue Alsace-Lorraine CS 58737
79027 Niort
Tél. : 0800 40 02 24

• DORDOGNE (24)

Work Bât. E
Cité Administrative Bugeaud
24016 Périgueux cedex
Tél. : 05 53 03 33 55

• GIRONDE (33)

Immeuble Le Phénix
264, Boulevard Godard
33300 Bordeaux
Tél. : 05 56 99 69 00

• HAUTE VIENNE (87)

8, Place des carmes - BP 73129
87031 Limoges cedex 1
Tél. : 05 55 14 14 50

• LANDES (40)

836, Avenue Eloi Ducom
40025 Mont-de-Marsan
Tél. : 05 58 51 53 73

• LOT ET GARONNE (47)

Conseil Général
Avenue du Maréchal Leclerc
47000 Agen cedex
Tél. : 05 53 69 20 50

• PYRENEES ATLANTIQUES (64)

Rue Pierre Bonnard
64000 Pau
Tél. : 05 59 27 50 50

• VIENNE (86)

39, Rue de Beaulieu
86000 Poitiers
Tél. : 05 49 45 97 77

Mes notes :



Mes notes :



CEZAM NOUVELLE-AQUITAINE

info-na@cezam.fr - www.cezam.fr

CHARENTE (16)

14, Rue Marcel Paul 16000 Angoulême
Tél. : 05 45 90 66 39 – Fax : 05 45 90 66 87

CHARENTE-MARITIME (17)

Rue Pasteur Z.I. Périgny – BP 90043 – 17183 Périgny
Tél. : 05 46 68 42 – Fax : 05 46 68 92 91

DEUX-SEVRES (79)

Bd François Arago
Les Colonnes Vertes – BP 40013
79182 Chauray cedex
Tél. : 05 49 76 80 90 – Fax : 05 49 73 40 08

GIRONDE (33)

33130 Bègles
Tél. : 05 45 69 21 83

VIENNE (86)

6 bis, Rue Albin Haller
Zone République II – 86000 Poitiers
Tél. : 05 49 37 29 33 – Fax : 05 49 37 29 36

Responsable de publication :

Pierre AUBIN - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Rédaction 2008 :

Carole BRETAULT et Céline GUINARD, Cezam Nouvelle-Aquitaine

Mise à jour 2019 :

Graziella VOISINE, Cezam Nouvelle-Aquitaine

Mise en page 2019 :

Isabelle MICHELET, Cezam Nouvelle-Aquitaine
illustrations et crédit photos : Freepik - Pixabay - Agefiph - Cezam

Ont également contribué à ce guide :

Emmanuelle LEMOTHEUX et
Annie FERRAZZA - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Un grand merci à tous pour leur relecture et leurs contributions.

Remerciements

Nous tenons à remercier L'Agefiph Nouvelle-Aquitaine, sans qui la réalisation de ce guide n'aurait pas été possible.

Décembre 2019

Comment favoriser le maintien et l'emploi de salariés reconnus "travailleurs handicapés", ainsi que la prévention des inaptitudes dans l'entreprise ?

Cet ouvrage s'intéresse plus particulièrement au rôle des représentants du personnel en faveur de l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés et de la prévention des inaptitudes dans l'entreprise. Il donne les éléments essentiels à savoir, des éléments de repère ainsi que des outils pour favoriser leur action.

Il a été rédigé par Cezam Nouvelle-Aquitaine, association qui accompagne depuis plus de 30 ans, les représentants du personnel sur l'ensemble de leurs missions tant économiques que sociales et culturelles ainsi que sur leur fonctionnement.

Avec le concours financier de :

