

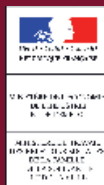


Guide méthodologique

La négociation collective

sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

mettons-la en place
pour que chacun
trouve sa place
**loi
handicap**



La négociation collective est obligatoire p. 5

Quand négocier ?	5
Pourquoi impliquer les partenaires sociaux ?	5
Qui conduit la négociation collective ?	6
Quelles compétences mobiliser ?	6

L'état des lieux préalable à la négociation collective p. 9

Pourquoi établir un état des lieux ?	9
Pour l'entreprise	9
Pour la branche	10
L'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise	11

Les enjeux de la négociation collective p. 13

Sur quelles thématiques orienter la négociation ?	13
Des conditions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés	13
La définition d'une nouvelle politique de recrutement	14
Faciliter l'accueil et l'insertion dans l'entreprise	14
Anticiper le maintien dans l'emploi	16
La formation comme outil de gestion prévisionnelle des carrières	18

L'issue de la négociation collective p. 21

Que doivent prévoir les accords issus de la négociation ?	21
Comment déposer un accord ?	21

Le processus de la négociation collective p. 23

La négociation collective, un levier pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Afin d'intégrer pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et d'en faire un élément à part entière de dialogue social dans l'entreprise et au sein de la branche, 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 a instauré une obligation périodique de négocier tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche.

Cette mesure a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article L. 5212-8 du code du travail).

La négociation doit mettre en œuvre le principe de non-discrimination rappelé avec force par la loi du 11 février 2005, selon lequel aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre d'un recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation en entreprise ou dans son emploi, en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (article L. 1132-1 du code du travail). Le principe impose aux employeurs de prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Il ouvre la possibilité de mesures appropriées comme l'aménagement du poste de travail, l'adaptation des conditions de travail et de l'organisation de l'entreprise, l'aménagement d'horaires individualisés au bénéfice de travailleurs handicapés ou aux aidants familiaux et proches de la personne handicapée pour leur faciliter l'accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou leur maintien dans l'emploi.

Cette négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport précisant la situation du secteur d'activité ou de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le présent guide pratique vise à proposer aux partenaires sociaux un appui méthodologique qui leur permettra de mieux s'approprier le sujet, d'enrichir le dialogue social et de répondre à leur obligation de négocier.



Depuis la loi du 11 février 2005, les branches professionnelles doivent engager tous les trois ans des négociations sur les mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises, cette obligation est annuelle. Objectif : sensibiliser les partenaires sociaux sur la place du handicap dans notre société et enrichir le dialogue social.

La négociation collective est obligatoire

➤ Quand négocier ?

– **Dans l'entreprise, tous les ans** : en application des dispositions de l'article L. 2242-13 du code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2231-1, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

– **Dans la branche professionnelle, tous les 3 ans** : en application des dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La méconnaissance de cette obligation est assortie de sanctions civiles et pénales.

➤ Pourquoi impliquer les partenaires sociaux ?

Cette obligation de négocier a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la question de l'emploi des personnes handicapées pour en faire un élément du dialogue social. Elle doit permettre aux partenaires sociaux, d'une part, de prendre conscience des difficultés éprouvées par les personnes handicapées pour accéder à l'emploi et s'y maintenir, et d'autre part, de réfléchir sur les actions partenariales à développer pour répondre au double défi des besoins de la personne handicapée et des exigences de l'emploi.

Si l'obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure un accord collectif, l'issue de la négociation ne pouvant être préjugée, la discussion peut néanmoins porter sur la possibilité de conclure un accord en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés au titre de l'obligation d'emploi (voir Les enjeux de la négociation collective p. 14).



“ Dans l'entreprise, c'est l'employeur qui doit initier la négociation collective. ”

➤ Qui conduit la négociation collective ?

••• – **Dans l'entreprise**, l'initiative appartient à l'employeur. Si l'employeur n'a pas pris l'initiative, dans les douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. La demande de négociation est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives (article L. 1142-5 du code du travail) et l'employeur doit convoquer les parties à la négociation dans les quinze jours qui suivent la demande (articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail).

– **Dans la branche**, le code du travail ne précise pas quelle est la partie qui doit prendre l'initiative de la négociation (articles L. 2241-1 et suivants du code du travail). L'employeur et les organisations syndicales peuvent donc être à l'origine de cette initiative. La négociation a trait à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

➤ Quelles compétences mobiliser ?

Les acteurs de la négociation doivent mobiliser l'ensemble des ressources et des compétences internes et externes pour préparer la négociation.

➡ Les directions des ressources humaines

Elles peuvent :

- apporter leur appui et leur soutien à l'employeur ;
- solliciter les expertises et coordonner les interventions des acteurs internes ;
- entretenir les relations utiles à l'extérieur de l'entreprise : directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Pôle emploi, organismes de placement spécialisés Cap Emploi, Agefiph, et autres organismes pouvant être utilement consultés.

➡ Les institutions représentatives du personnel

Les comités d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux ont à connaître les questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail...). Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail. Parmi les



questions sur lesquelles le CHSCT est obligatoirement consulté, figurent les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment l'aménagement des postes de travail.

➡ Les médecins du travail

Outre la surveillance médicale des salariés et l'action en milieu de travail, le médecin du travail exerce un rôle de conseiller auprès du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel en matière de protection des salariés contre les risques professionnels. Dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés et de son action sur le milieu de travail, le médecin du travail émet des avis sur les postes de travail. La visite d'embauche permet au médecin du travail d'informer le salarié sur les dispositions s'appliquant aux travailleurs handicapés. A l'égard des travailleurs handicapés, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière et, à ce titre, est juge de la fréquence et de la nature des examens médicaux auxquels il procède.



La négociation collective doit pouvoir s'appuyer sur un rapport réunissant des données socio-économiques générales, les éléments du bilan social et des informations sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche ou de l'entreprise. En complément, au niveau de l'entreprise, l'évaluation des risques professionnels s'avère un outil indispensable.

L'état des lieux préalable à la négociation collective

➤ Pourquoi établir un état des lieux ?

La négociation dans l'entreprise ou dans la branche se déroule sur la base d'un rapport, élaboré par l'employeur ou la partie patronale, dressant un état des lieux de la situation des travailleurs handicapés au regard de l'obligation d'emploi dans l'entreprise et dans chaque secteur d'activité (article D. 2241-8 du code du travail).

Sur la base de ce rapport les parties pourront négocier notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- les conditions de travail et les aménagements à mettre en œuvre pour assurer leur maintien dans l'emploi.

Les éléments d'information ci-dessous peuvent aider à l'élaboration du premier état des lieux, les bilans suivants intégrant les évolutions intervenues.

➤ Pour l'entreprise

Le rapport pourra comprendre :

Les données socio-économiques générales :

- la situation socio-économique, les événements récents de la vie de l'entreprise, les perspectives en matière de développement de l'emploi ;
- les métiers (caractéristiques et perspectives d'évolution).

Les données du bilan social :

- effectif global ;
- appartenance à un groupe ;
- existence d'un accord d'entreprise ;
- pyramide des âges et des qualifications ;
- rotation du personnel, sur quels postes ;
- situation de l'emploi actuelle : évolution des flux d'entrée et de sortie, (embauches, suppressions d'emplois, départs en retraite) ;
- contrats utilisés pour l'embauche : CDI, CDD, contrats aidés...



- ● ● **Le bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés** dans l'entreprise sur la ou les dernières années :
 - les réponses apportées à l'obligation d'emploi et éventuellement le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH ;
 - le nombre actuel de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs caractéristiques (sexe, âge...) ;
 - le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés par l'entreprise ;
 - la nature des contrats de travail et le nombre d'embauches de travailleurs handicapés intervenues dans la dernière année ;
 - l'analyse des postes tenus par les travailleurs handicapés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir...) ;
 - l'analyse de l'échelle des salaires versés aux travailleurs handicapés et de ceux versés aux travailleurs valides ;
 - l'analyse des niveaux de qualification des travailleurs handicapés ;
 - les actions de formation mises en œuvre lors du recrutement et pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - la nature et le montant des contrats de sous-traitance ou de prestations de services passés avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile ou les ESAT, le pourcentage du taux d'emploi représenté par ces contrats ;
 - l'analyse de l'ensemble des moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : adaptation à l'emploi, aménagements de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées pour l'évolution professionnelle et la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés... ;
 - la contribution des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions ;
 - les perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés (analyse de la situation des travailleurs handicapés en poste, perspectives de recrutement).

Pour la branche

Le rapport doit présenter, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il pourra comprendre :

Des éléments de connaissance du secteur d'activité :

- la situation socio-économique ;
- les événements récents de la vie de la branche et de chaque secteur de celle-ci ;
- les perspectives en matière de développement de l'emploi ;
- les métiers de la branche (leurs caractéristiques et leurs perspectives d'évolution)...

Des données du bilan social de la branche et de chacun des secteurs d'activité qui la composent (Cf. ci-dessus pour l'entreprise).

Le bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau des entreprises de la branche et de chaque secteur sur la ou les dernières années ainsi que les perspectives d'embauche.

La réponse apportée à l'obligation d'emploi dans chacun des secteurs de la branche et les perspectives d'évolution.

L'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise

Le document unique d'évaluation des risques est un outil indispensable de connaissance des conditions de travail réelles, de repérage des risques professionnels et de définition des mesures de prévention. Prévu par les articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, il a vocation à recenser tous les risques professionnels, identifiés par unité de travail, ainsi que les moyens de prévention existants. Cet état des lieux permet d'envisager, si nécessaire, d'autres mesures de prévention.

La problématique des conditions de travail des travailleurs handicapés peut être identifiée au sein de ce document, notamment en termes d'accessibilité, de mesures de compensation à prévoir (aménagements de postes, organisation de procédures particulières en cas d'incendie pour des salariés malentendants...).

Il incombe au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs sous sa responsabilité (articles L. 4121-1 et suivants du code du travail), dans le cadre du plan de prévention des risques proposé après la réalisation du document unique. Ces deux documents font l'objet d'une consultation du CHSCT.

Cette démarche est fondée sur l'application des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral.

Enfin, les informations contenues dans le rapport écrit annuel en matière de situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement (article L. 4612-16 du code du travail) et le rapport annuel du médecin du travail sont aussi des éléments qui participent au constat de la partie patronale. Il existe également au sein des directions des ressources humaines des tableaux de bord internes, quelle que soit la taille de l'entreprise, qui constituent une base d'analyse de la situation, notamment en termes d'organisation du travail (cycle de travail, climat social...).



La négociation collective doit amener l'entreprise à intégrer, dans sa politique de ressources humaines, la dimension développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les enjeux de la négociation collective

➤ Sur quelles thématiques orienter la négociation ?

La négociation doit porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel (articles L. 2241-5 et L. 2242-13 du code du travail).

➤ Des conditions favorables à l'emploi des travailleurs handicapés

Les conditions favorables à l'emploi des travailleurs handicapés peuvent consister à :

- assurer l'accessibilité de l'entreprise et du poste de travail (ensemble des locaux, environnement du poste, organisation du travail...);
- assurer l'aménagement du poste et des conditions de travail ;
- adapter l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, sensibiliser le personnel ;
- permettre aux travailleurs handicapés d'accéder au niveau de qualification requis notamment par le biais de contrats de professionnalisation ou d'alternance ;
- proposer une formation d'adaptation ou une formation qualifiante en vue du recrutement définitif ;
- mettre en place un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche : mise en place d'un bilan de suivi de l'intégration à 6 mois, entretien annuel d'évaluation permettant de suivre régulièrement l'intégration du travailleur handicapé dans l'emploi ;
- gérer la mobilité et le projet professionnel tout au long de la carrière.

Un bilan d'aptitude au poste de travail ou un bilan de compétence du travailleur handicapé peuvent s'avérer pertinents à différents moments du parcours professionnel.

La prise en compte des conditions de travail des travailleurs handicapés contribue également à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et constitue un objectif en soi, car elle permet ainsi :



- – d'améliorer la productivité de l'entreprise ;
- de favoriser l'attractivité de l'entreprise en attirant une main-d'œuvre qualifiée mais aussi en contribuant à la préservation et à la transmission de son savoir-faire ;
- de prévenir et réduire l'absentéisme ;
- de prévenir et mieux gérer les problèmes de santé des salariés vieillissants.

➤ La définition d'une nouvelle politique de recrutement

- La politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doit :
- être cohérente avec la stratégie de la branche ou de l'entreprise et s'inscrire dans la politique globale de gestion des ressources humaines. Le salarié handicapé est avant tout embauché pour ses compétences et son potentiel.
 - être volontariste et tendre à développer l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est assujettie à l'obligation d'emploi et n'atteint pas le taux légal d'emploi de 6 %.
 - être spécifique.

La définition du poste doit préciser les compétences attendues. Le diagnostic ergonomique et médical conduit en amont permet d'identifier les exigences d'aptitude du poste, et, s'il est transmis aux organismes de placement, peut aider ceux-ci à proposer des candidats.

L'ensemble des acteurs (Service public de l'emploi départemental, Pôle emploi, organismes de placement spécialisés Cap Emploi, Agence pour l'emploi des cadres, services d'appui au maintien dans l'emploi – SAMETH, médecins du travail, ergonomes...) peut, en outre, jouer un rôle d'explication, d'aide et de conseil, en particulier pour rapprocher les besoins de qualification du poste de travail et le potentiel de la personne handicapée, même si celle-ci n'a pas les diplômes ou les certifications requises.

Dans certains cas, la réalisation d'un bilan de situation du candidat handicapé peut s'avérer nécessaire pour valider son projet d'insertion.

➤ Faciliter l'accueil et l'insertion dans l'entreprise

➡ Un entourage professionnel sensibilisé

Les actions de communication interne sont essentielles pour favoriser le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés au sein du collectif de travail. Certaines représentations individuelles ou collectives peuvent, en effet, constituer un frein à leur insertion.

En amont de ces actions de communication, il est nécessaire de prévoir les formations liées à la sensibilisation des personnels sur la prise en compte du handicap en direction de : l'encadrement, des représentants du personnel, des tuteurs, des correspondants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans les établissements...



« La réussite de l'intégration passe notamment par le développement du tutorat au sein des entreprises. »

➡ Un accompagnement renforcé

La réussite de l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise implique également :

- l'animation du réseau des personnes chargées de l'insertion des travailleurs handicapés en interne et l'implication des équipes de travail,
- le développement de la fonction de tutorat au sein des entreprises,
- les échanges de bonnes pratiques sur des thèmes tels que le maintien dans l'emploi. •••

“ Le salarié handicapé doit, avant tout, être embauché pour ses compétences et son potentiel. ”

➤ Anticiper le maintien dans l'emploi

- L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien à son poste de travail. Si une inaptitude est constatée par le médecin du travail, des solutions doivent être recherchées pour maintenir le salarié dans son emploi ou lui proposer un reclassement dans un autre emploi approprié à ses capacités.

➔ Prévenir l'inaptitude du travailleur handicapé

La prévention de l'inaptitude constitue une priorité pour prévenir des sorties précoces de l'emploi. Plusieurs actions peuvent être développées :

- une action de sensibilisation sur les risques professionnels peut être assurée, notamment par l'utilisation des outils de communication disponibles, par exemple le site intranet de l'entreprise, l'accès au document unique, la diffusion de consignes écrites, la formation des salariés à l'utilisation d'équipements de protection et à l'utilisation éventuelle de machines de travail... Le rôle de l'encadrement est primordial dans la conduite de ces actions ;
- un suivi individuel des salariés présentant un risque d'inaptitude doit être effectué par le médecin du travail ;
- des initiatives en terme d'organisation du travail : la prévention de l'inaptitude peut être recherchée dans le cadre de solutions ergonomiques (conception des postes, polyvalence dans les tâches, association systématique à un changement de processus de fabrication et formation, organisation de la chaîne de production) et organisationnelles (aménagement des horaires de travail et périodes de pause, construction d'un parcours professionnel, reclassement des salariés et plans de reconversion internes).

➔ Reclasser le travailleur handicapé

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre aux travailleurs handicapés de trouver une solution de reclassement par différents moyens :

- des aménagements de postes de travail et/ou d'horaires visant l'accessibilité des situations de travail et le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation de l'inaptitude du salarié ;
- des dispositifs de reclassement. Des plans de reconversion et des actions de formation peuvent être proposés pour faciliter la réorientation ou la recherche d'un nouvel emploi.

●●●



Le médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle essentiel de veille en matière de santé au travail. Il peut proposer des mesures d'adaptation du poste de travail ou d'aménagements, un reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie du salarié, ou d'une détérioration de sa santé. Le lien avec le service des ressources humaines et l'encadrement de proximité est primordial pour assurer au mieux le maintien dans l'emploi. Le médecin du travail porte également un diagnostic préalable de nature à identifier les incompatibilités entre les postes et la santé des salariés en raison des modes d'organisation du travail (rythmes de travail, travail isolé ou en équipe, horaires alternés...), des expositions à des risques particuliers (machines dangereuses, produits chimiques...), ou de l'environnement et de l'ambiance de travail (température, bruit, éclairage, aération/ventilation...). Il est associé à l'étude de toute nouvelle technique de production et est consulté sur les projets de construction ou d'aménagements nouveaux ainsi que sur les modifications apportées aux équipements.

Le CHSCT

Le CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT) contribue à la protection de la santé en assurant une analyse des conditions de travail et des risques professionnels, la vérification par des inspections et enquêtes du respect des dispositions législatives et réglementaires, ainsi que la proposition d'actions de prévention et l'analyse des circonstances des accidents du travail. Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

➤ La formation comme outil de gestion prévisionnelle des carrières

- Les travailleurs handicapés doivent faire l'objet d'une attention particulière en matière de gestion préventive de leurs emplois et de leurs compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi.

L'article L. 2241-5 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche rappelle d'ailleurs que la négociation doit notamment porter sur « la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif. ».

Les travailleurs handicapés salariés bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation de l'entreprise identique à celui des autres salariés dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées (articles L. 6112-3, L. 6321-2 et suivants du code du travail) afin :

- d'assurer l'adaptation au poste de travail ;
- de suivre l'évolution des emplois ou permettre le maintien dans l'emploi ;
- de favoriser le développement des compétences des salariés.

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation, dispositif pour lequel ils constituent un public prioritaire (articles L. 6324-1 et suivants du code du travail). Les travailleurs handicapés peuvent par ailleurs bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet (article L. 6112-3 du code du travail) :

- d'assurer leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
- de permettre leur maintien dans l'emploi ;

- de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Prenant appui sur ces dispositions, la loi du 11 février 2005 précise que « les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre [aux travailleurs handicapés] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée [...] » (article L. 5213-6 du code du travail).



“ Les travailleurs handicapés bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation de l'entreprise identique à celui des autres salariés. ”



La négociation collective peut aboutir à des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en place de programmes annuels ou pluriannuels en faveur des travailleurs handicapés. Ces accords constituent l'un des moyens de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'issue donnée à la négociation collective

S'il précise les thèmes sur lesquels doit porter la négociation collective, le code du travail ne préjuge toutefois pas de son issue. Cependant, la négociation collective peut avoir pour objectif la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cet accord peut permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi, dans les conditions prévues par l'article L. 5212-8 du code du travail.

➤ Que doivent prévoir les accords conclus dans le cadre de l'obligation d'emploi ?

L'article L. 5212-8 du code du travail dispose que les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Ces accords sont soumis au droit commun des accords collectifs (articles L. 2231-3 et L. 2231-1 du code du travail). L'accord de branche doit être agréé par le ministre chargé de l'emploi après avis du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. L'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement est agréé par le préfet du département (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

➤ Comment déposer un accord ?

Le dépôt des accords de groupe, d'entreprise et d'établissement s'effectue, en version papier et en version électronique, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de conclusion de l'accord. ●●●

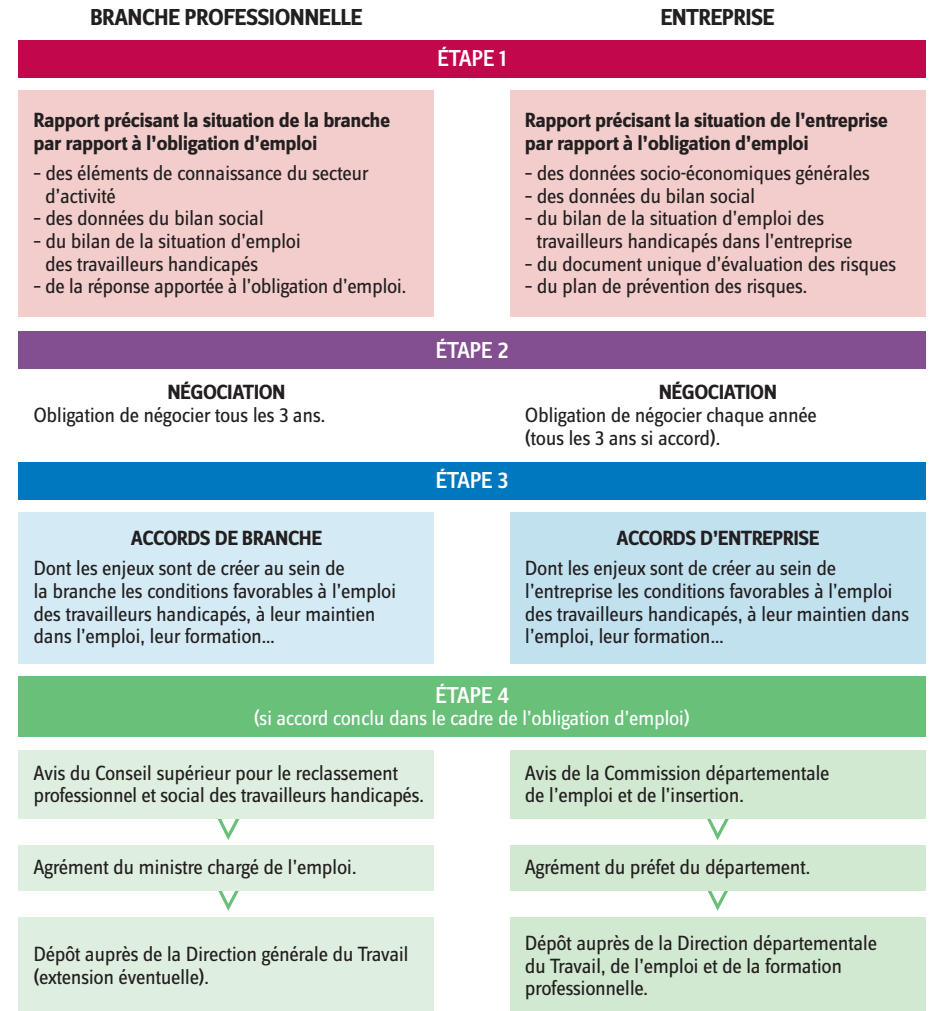
- ● ● L'accord de branche doit être déposé à la Direction Générale du Travail*. Ce dépôt s'effectue en un exemplaire papier signé des parties et une copie en version électronique. Une demande d'extension peut être formulée par courrier, simultanément au dépôt de l'accord. En outre, pour être étendue, une convention de branche au niveau national doit notamment contenir « les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées » (12° de l'article L. 2261-22 du code du travail).

* Direction Générale du Travail - 39-43 quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15



« Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés par des programmes annuels ou pluriannuels. »

Le processus de la négociation collective



Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

<http://www.minefe.gouv.fr>

<http://www.dgefp.bercy.gouv.fr>

Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

www.travail-solidarite.gouv.fr

Travail infos service : 0 821 347 347 (0,12€ TTC/min.)

Agefiph : <http://www.agefiph.fr>

Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr>

Handipole : <http://www.handipole.org>

Cap Emploi : <http://www.capemploi.net>