

Prise en compte du handicap dans l'entreprise



L'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, quel rôle pour les représentants du personnel au CSE ?

Avec l'allongement de la vie professionnelle et la montée en puissance des risques professionnels comme entre autres les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux, de plus en plus de salariés seront concernés par une réduction de leur capacité de travail. Personne n'étant de plus à l'abri des accidents de la vie ou de maladies invalidantes, tout salarié peut donc, un jour ou l'autre, être confronté à une situation de handicap.

Parmi les différentes missions des représentants du personnel, la question de l'accès à l'emploi et du maintien en emploi des travailleurs handicapés et des salariés qui connaissent des difficultés à leur poste de travail est une question importante à aborder.

1 Les enjeux de l'emploi des travailleurs handicapés et du maintien dans l'emploi

Que dit la loi à propos de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Tout employeur de plus de 20 salariés est soumis à une obligation d'employer des personnes reconnues travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif de l'entreprise, qu'il s'agisse du secteur privé comme du secteur public.

Pour répondre à cette obligation, les employeurs peuvent :

- recruter des personnes reconnues travailleurs handicapés,
- sous-traiter au secteur protégé ou adapté,
- accueillir des stagiaires handicapés,
- ou encore verser une contribution financière à l'Agefiph (pour les entreprises privées) ou au FIPHFP (pour la fonction publique) si le quota des 6% de l'effectif n'est pas atteint.

Il est également possible, pour s'organiser progressivement afin d'atteindre le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement (ou d'être couvert par un accord de branche) prévoyant la mise en place d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Malgré les incitations de la loi, l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés reste plus difficile que celle de la population globale.

Quelques chiffres en Nouvelle-Aquitaine

Au 31 mars 2017, la région Nouvelle-Aquitaine compte plus de 53000 Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DEBOETH). Ils représentent 10,6% du total des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Aquitaine contre 8.5% en France. Ce taux a diminué de 0,8% en un an (première diminution en 4 ans)¹.

47 %

ont plus de 50 ans (contre 25% des demandeurs d'emploi tout public),

56 %

sont au chômage depuis au moins 2 ans (contre 40% des demandeurs d'emploi tout public).

Le maintien dans l'emploi, des personnes reconnues handicapées ou non, est de plus en plus une préoccupation croissante :

- Comment maintenir en emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite, quand les conditions au poste de travail deviennent difficiles pour le salarié ?
- Comment maintenir dans l'entreprise une personne qui est déclarée inapte à son poste de travail ?
- Comment vieillir au travail en bonne santé, malgré les nouveaux risques professionnels tels que les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux ?

L'INSEE nous apprend que :

- le nombre de personnes de 60 ans ou plus a augmenté de 14 % en 25 ans,
- leur part dans l'ensemble de la population française (24,9 %) est légèrement supérieure à celle des jeunes de moins de 20 ans (24,6 %).

De plus, d'après les projections, « L'âge moyen de la population résidant en France métropolitaine passerait à 45 ans en 2060, contre 41,2 ans en 2016. Jusqu'en 2035, la proportion de personnes âgées de plus de 60 ans progresserait fortement »².

Le maintien dans l'emploi des seniors devient nécessaire économiquement, car l'efficacité d'une activité peut reposer sur les compétences de ces salariés, et les transmissions de savoirs et savoir-faire doivent prendre le temps de se faire avec les jeunes générations. **L'enjeu est également humain et social** car cela renvoie à des questions de santé et de prévention de l'usure professionnelle, notamment pour les métiers les plus pénibles, de maintien des compétences, de motivation au travail...

2 Le rôle du comité social et économique

Parmi les différentes missions du comité social et économique (CSE) la question de l'accès à l'emploi ou du maintien en emploi des travailleurs handicapés est une question importante à aborder qui noyée dans l'ensemble des sujets abordés pourrait se retrouver mis de côté.

¹ « Le tableau de bord - Emploi et chômage des personnes handicapées - Nouvelle Aquitaine » Agefiph N°2017-2

² Source : « Insee Références, édition 2016 – Population »

Le comité social et économique dans les entreprises de 50 salariés et plus :

Il 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 :

- accidentés du travail,
- invalides de guerre,
- invalides civils,
- personnes atteintes de maladies chroniques évolutives,
- travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail³.

Dans ses attributions en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés, le CSE **contribue notamment 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.**⁴

Un accord d'entreprise peut venir compléter le contenu des consultations et informations récurrentes du CSE par l'employeur.

A défaut, le CSE est consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. A cette occasion, l'employeur met à la disposition du CSE via la base de données économiques et sociales (BDES) :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés⁵.

Quelques précisions sur les informations et indicateurs que peut collecter le CSE à travers la Base de Donnée Economique et Sociale (BDES)

Le contenu de la BDES peut être prévu par un accord d'entreprise⁶. A défaut, il est déterminé par décret qui prévoit un contenu différent suivant que l'entreprise compte +/- 300 salariés.

Dans les entreprises de -300 salariés, la BDES doit contenir (art. 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).

Dans les entreprises de 300 salariés et +, la BDES doit contenir (art. 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)⁷.

³ Article L2312-8 du Code du travail

⁴ Article L2312-9 du Code du travail

⁵ Article L2312-26 du Code du travail

⁶ Article L2312-21 du Code du travail

⁷ Article R5212-4 du Code du travail

A cette même occasion, et toujours à défaut d'accord, l'employeur présente également :

- **Le rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Ce rapport présente essentiellement les indicateurs en lien avec les accidents du travail et les maladies professionnelles dans l'entreprise ;
- **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.** Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (pour supprimer ou réduire les expositions aux risques) qui comprennent pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût⁸.

En dehors de ces informations, le CSE peut se rapprocher du médecin du travail pour connaître le nombre de salariés bénéficiant d'une surveillance médicale accrue et dont les travailleurs handicapés bénéficient. Cela lui permettra d'avoir connaissance d'éventuels risques associés. Le CSE peut avoir cette donnée via le rapport annuel du médecin du travail (remis tous les ans au CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

A travers ses attributions, le CSE veille au respect de la loi, notamment grâce à l'examen de la Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH, déclaration faite par l'employeur avant le 1^{er} mars de chaque année) remise par l'employeur. Il peut également inciter à une politique d'embauche et de maintien dans l'emploi tant que possible, en étant force de propositions et en s'assurant d'une bonne prise en charge des salariés handicapés dans l'entreprise, et de leurs conditions de travail. Le CSE ayant également un rôle de prévention doit autant que possible agir en amont (éviter la survenue de handicaps professionnels à l'occasion du travail) lors de visites de sécurité de l'entreprise, lors des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et grâce aux propositions préventives qui en découlent via notamment le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CSE veillera également à faciliter l'accès aux activités sociales et culturelles organisées pour les salariés.

Le CSE est également consulté sur les mesures de reclassement lorsqu'un salarié est reconnu inapte à son poste de travail, suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail⁹ ou suite à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle¹⁰. Cette étape est importante pour vérifier avec l'employeur si toutes les pistes de reclassement ont été envisagées (avec l'appui du médecin du travail), si des aides humaines ou techniques ont été sollicitées.



A noter : Le rôle du Conseil d'entreprise

Dans le cas de la mise en place d'un conseil d'entreprise, celui-ci est doté des attributions du comité social et économique (voir ci-dessus) et de la capacité de négociation dans l'entreprise. C'est donc lui qui négocie les accords d'entreprise, même s'il existe des délégués syndicaux.

Le comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 salariés :

Il est seulement consulté sur les mesures de reclassement lorsqu'un salarié est reconnu inapte à son poste de travail, suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ou suite à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle (voir ci-dessus). Il peut aussi jouer un rôle de prévention puisqu'il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel¹¹.

⁸ Article L2312-27 du Code du travail

⁹ Article L1226-10 du Code du travail

¹⁰ Article L1226-2 du Code du travail

¹¹ Article L2312-5 du Code du travail



A noter : Les délégués syndicaux ont aussi un rôle à jouer

Ils participent à la négociation d'entreprise sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Si un accord est déjà présent dans l'entreprise, sa révision a lieu au moins tous les 4 ans. A défaut, la négociation a lieu 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 travail¹².

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'employeur¹³.

Leur rôle de négociation peut également se porter sur des sujets très en proximité : la prévoyance et la complémentaire santé, le contrat de génération, et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

en l'absence de délégué syndical, des élus titulaires au CSE peuvent être mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales pour négocier sur ce sujet¹⁴.

4 Quelques pistes à explorer pour l'action, les ressources et acteurs mobilisables

Les contextes et réalités concernés par l'emploi des travailleurs handicapés et par le maintien dans l'emploi peuvent être variés. Aussi, il s'agira pour les entreprises d'identifier des modes d'action adaptés, combinés, en tout cas réfléchis et concertés pour faire avancer les situations dans le bon sens.

Parmi les leviers d'action (*les liens soulignés sont activables pour vous permettre d'en savoir plus, n'hésitez pas à cliquer pour davantage d'informations*) :

- Favoriser le **maintien au poste de travail ou dans l'emploi** des personnes en situation d'inaptitude avec l'aide du **Cap Emploi** du département.
- S'informer sur **les aides mobilisables** de **L'Agefiph**, du **FIPHFP** si l'entreprise relève de la fonction publique. L'Agefiph propose des **aides et des accompagnements** pour les travailleurs handicapés et pour les entreprises qui peuvent lever des freins à l'emploi des personnes handicapées.
- Solliciter le **médecin du travail**, sur la **prévention des risques professionnels et l'adaptation des postes**. Les actions en milieu de travail représentent en effet un tiers de son temps de travail.
- Mettre en œuvre les mesures portant sur la **pénibilité**, avec la négociation et les accords sur la pénibilité, et le suivi des actions de traçabilité, de prévention des risques et de départ en retraite anticipée.
- Identifier des établissements du **secteur du travail protégé et adapté (ESAT)** pour sous-traiter des activités de l'entreprise si cela est possible.
- S'informer sur les **stéréotypes** pour mieux combattre les discriminations.
- S'informer sur **l'emploi des travailleurs handicapés** avec le dossier thématique de l'**AROFE** (Agence régionale pour l'orientation, la formation et l'emploi).
- Se rapprocher de l'**ARACT Nouvelle-Aquitaine** qui a pour objectif d'**améliorer les conditions de travail des salariés** ainsi que l'efficacité des entreprises et des organisations.

¹² Articles L2242-12 et L2242-17 du Code du travail

¹³ Article L2242-18 du Code du travail

¹⁴ Attention aux règles de validité des accords alors négociés : voir articles L2232-23-1 et L2232-24 à 28 du Code du travail

A l'heure où la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises est de plus en plus questionnée, il semble important de remettre au cœur des réflexions et des politiques l'emploi des travailleurs handicapés, et l'action collective pour le maintien collectif au travail.

Liste des abréviations :

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelles des personnes Handicapées

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

AROFE : Agence régionale pour l'orientation, la formation et l'emploi

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CE : Comité d'Entreprise

DE TH : Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DP : Délégué du Personnel

DS : Délégué Syndical

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par Le Travail

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

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés

TH : Travailleurs Handicapés



Cette information est rédigée avec le concours financier de l'Agefiph Nouvelle-Aquitaine, interlocutrice privilégiée des entreprises qui souhaitent développer l'emploi des personnes en situation de handicap.