

L'emploi des salariés en situation de handicap

**GUIDE UIC
DSEF 6**

Mai 2011



Union des Industries Chimiques – Le Diamant A –
92909 La Défense cedex

© Tous droits réservés – la reproduction est interdite en
dehors de l'établissement adhérent.

Préambule

La loi n°2005-102 du 11 février 2005, sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a marqué un tournant dans la prise en charge de celles-ci par les pouvoirs publics, dans le secteur de la formation professionnelle, de l'insertion et de l'emploi.

Au niveau des entreprises, les embauches de travailleurs handicapés se sont multipliées depuis 2005, l'obligation d'emploi a été profondément remaniée. Malgré ces progrès encourageants, les personnes handicapées continuent à afficher un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne.

Le thème des personnes handicapées constitue après l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, celui des jeunes et celui des seniors, le quatrième thème abordé par les partenaires sociaux dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 relatif à la diversité dans les Industries chimiques.

La branche des Industries Chimiques a donc souhaité manifester clairement sa volonté d'intégrer les personnes handicapées dans les entreprises notamment **par la conclusion d'un accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap le 10 mai 2011** mais également par la mise en place de ce guide facilitant les démarches des entreprises dans la conclusion d'un accord les dispensant de leur obligation d'emploi de 6% de l'effectif total de leurs salariés posée par le législateur. Cet accord a été signé par la CFTC, la CFE CGC et la CFDT.

Le dispositif légal relatif à l'emploi des personnes handicapées, étant déjà très substantiel et encadrant pour les entreprises, la branche a souhaité **par son accord de branche** proposer des mesures adaptées aux entreprises des Industries Chimiques mais n'a pas souhaité entrer dans la voie d'un plan d'embauche qui permettrait à ces entreprises de se libérer de l'obligation d'emploi de 6% de l'effectif total de leur salariés posée par le législateur. Elle renvoie donc en priorité les entreprises à l'embauche de personnes handicapées, au recours au contrat en alternance puis à l'offre de stage, au recours au secteur protégé et adapté et en dernier lieu au paiement de la contribution à l'Agefiph.

Par cet accord, les parties signataires ont entendu, par ailleurs, réunir dans un texte unique toutes les dispositions de la convention collective nationale des Industries Chimiques relatives aux personnes handicapées. **Les dispositions de l'accord du 10 mai 2011** se substituent donc aux dispositions relatives aux personnes handicapées, qu'elles maintiennent ou améliorent, figurant dans les accords :

- du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail
- du 16 septembre 2003 relatif à la santé au travail
- du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Toutes les dispositions relatives aux personnes handicapées figurent donc désormais dans un texte unique.

Sommaire

I- <u>Reconnaissance du statut de travailleurs handicapés et son environnement</u>	p.5
A- Définition	p.5
B- Diversité des situations de handicap	p.7
C- Environnement du travailleur handicapé	p.7
II- <u>Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</u>	p.9
A- Acteurs du maintien dans l'emploi	p.9
B- Aménagement du poste, durée et horaires de travail	p.9
C- Accès aux locaux de l'entreprise	p.10
III- <u>Obligation d'emploi du travailleur handicapé</u>	p.10
A- Entreprises concernées	p.10
B- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	p.11
C- Comment s'acquitter de cette obligation d'emploi ?	p.11
D- Contrôle et sanctions	p.19
IV- <u>Actions de branche</u>	p.19
A- Etat des lieux dans la branche	p.19
B- Actions de sensibilisation de la branche	p.23
V- <u>Aqir contre les discriminations liées au handicap</u>	p.23
VI- <u>Aides de l'Agefiph à l'emploi d'un travailleur handicapé</u>	p.24
VII- <u>Contrat de travail d'un travailleur handicapé</u>	p.27
A- Application de la convention collective et du contrat de travail	p.27
B- Concours de priorité d'emploi et de réembauchage	p.27
C- Priorité d'éligibilité à certains contrats aidés	p.28
D- Rédaction d'un contrat de travail classique	p.29
E- Déclaration d'emploi de travailleurs handicapés	p.29
F- Surveillance médicale et précautions liées à l'hygiène et la sécurité des travailleurs handicapés	p.29
G- Consultation du CHSCT et du CE	p.30
H- Formation professionnelle et handicap	p.31
I- Adaptation aux mutations technologiques	p.32
J- Licenciement d'un travailleur handicapé	p.33
Adresses utiles	p.35
Accord du 10 mai 2011 sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries Chimiques	p.36

I- Reconnaissance du statut de travailleurs handicapés et son environnement

A- Définition

La notion de handicap est appréhendée de différentes façons, en fonction du droit auquel la personne peut prétendre : accès à un emploi salarié, à une formation, à une insertion sociale et professionnelle ou à une prestation de sécurité sociale ou d'aide sociale.

Est considéré 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 physiques, sensorielles, mentales ou psychiques* » en vertu de l'article L5213-1 du code du travail,

En d'autres termes, c'est la réduction de la capacité à trouver ou conserver un emploi (de façon durable) qui prévaut, peu importe l'origine ou le type de handicap vécu par la personne. Et, il n'est pas nécessaire que l'intéressé soit sans emploi au moment de sa demande (CE 30 juin 2000, n°196673).

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article L5212-13) :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (article L146-9 du code de l'action sociale et des familles) ;
- aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins 10% ou titulaires d'une rente versée dans le cadre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- aux titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre de régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- aux victimes de guerre et bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- aux titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans le cadre de la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- aux titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Aux titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)

Le droit du travail étend donc la définition à toute situation de handicap, quelle que soit la cause ou la source de celui-ci et quel que soit le régime juridique s'appliquant par ailleurs au handicap.

Qu'apporte réellement le statut de travailleur handicapé au salarié ?

L'objectif de la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est de compenser les difficultés de la personne au travail et d'atténuer, voire de supprimer les contraintes liées au handicap. Cela peut se traduire par :

- une aide à la mobilité (transports adaptés, aménagement d'un véhicule...);
- un soutien et un suivi du salarié (aménagement de poste, ...);
- une prise en charge financière partielle (appareillage, fauteuil ergonomique...);
- un aménagement des horaires selon possibilités
- un accompagnement du salarié par une tierce personne pour la formalisation de la démarche.

Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ? Quelles sont les démarches à accomplir par l'intéressé ?

Les formalités de reconnaissance s'effectuent auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

Etape 1 : prendre contact avec le référent handicap, un responsable Rh, le médecin du travail, ou la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) (Liste des MDPH sur www.cnsa.fr);

Etape 2 : constituer et transmettre le dossier à la CDAPH (documents nécessaires au dossier téléchargeables sur le site du CNSA (rubrique documentation) ;

Etape 3 : Après examen du dossier, la CDAPH accorde ou non, pour une durée de 3 à 10 ans, la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé. Il appartient au salarié d'engager la demande de renouvellement. En cas de refus, un recours est possible ;

Etape 4 : transmettre une copie de la notification de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au service des ressources humaines de l'entreprise afin de bénéficier des garanties attachées à cette qualité.

En vertu de l'article 2 de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries chimiques du 10 mai 2011 « *La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix de salarié. Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des dispositions du présent accord. Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance du handicap ou de son renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficieront, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche* ».

Par ailleurs, « *les salariés concernées pourront également s'adresser au médecin du travail, au référent handicap de l'entreprise ou aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches* »

B- Diversité des situations de handicap



C- Environnement institutionnel du travailleur handicapé

La personne handicapée n'est pas isolée. Grâce aux efforts consentis par les gouvernements successifs depuis plusieurs années, le paysage institutionnel et associatif qui entoure la personne handicapée s'est accru. Chaque institution a en principe sa spécificité :

- **Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés** (CDAPH), 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 » (remplaçant les anciennes COTOREP) sont notamment compétentes pour :
 - reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies par le code du travail ; Dans ce cas, elle oriente le travailleur handicapé vers le milieu de travail le plus adapté, en tenant compte des possibilités réelles d'insertion
 - se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- **Les maisons départementales de personnes handicapées** (MDH ou MDPH) sont des lieux de ressources où sont centralisés les organismes auprès desquels les personnes handicapées sont amenées à accomplir des démarches liées au handicap. Elles ont notamment pour mission l'accueil, l'information,

l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution.

- **Le ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville** : il veille au respect de la réglementation en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. C'est le secrétaire d'Etat chargé de la famille et de la solidarité qui coordonne les actions tendant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, qui assure la liaison entre les différentes administrations concernées et les associations représentatives des personnes handicapées. Il existe également un comité interministériel au handicap depuis fin 2009 placé sous l'autorité du Premier ministre.
- **La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)** : elle est à la fois une caisse, une agence et un espace public d'échanges pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées en charge notamment de financer les aides en faveur des personnes dépendantes et des personnes handicapées. Elle garantit également l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et assure une mission d'expertise, d'information pour suivre la qualité du service rendu aux personnes.
- **Association pour l'accompagnement des personnes handicapées dans l'emploi (AGEFIPH)** : association qui exerce une mission de service public, confiée par le législateur dans le cadre d'une convention, pour l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Elle a pour objectifs d'améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, d'aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés, et d'approfondir la connaissance de la population active handicapée. Elle répartit les fonds publics dédiés et les contributions des employeurs au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
- **Des organismes publics et privés** accompagnent les personnes handicapées dans leur insertion professionnelle (comme Cap emploi) ou défendent leurs intérêts individuels et collectifs (associations, syndicats).

Au-delà de la situation des salariés eux-mêmes handicapés, l'accord de branche traite (Partie VI) de la situation des salariés ayant à leur charge un membre de leur famille atteint d'un handicap reconnu par la CDAPH. Il prévoit que ces derniers peuvent bénéficier, en accord avec l'entreprise, d'un aménagement d'horaire lié à leur présence auprès d'une personne handicapée à charge. De plus, « *Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH, peuvent bénéficier, sur justificatif, et avec accord de l'entreprise d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins* ».

II- Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

A- Les acteurs du maintien dans l'emploi

L'accord de branche du 10 mai 2011 fait du maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi, une priorité permettant ainsi de lutter contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. Ce maintien dans l'emploi nécessite une mobilisation forte de différents acteurs impliqués dans cette démarche, notamment celle des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des instances représentatives du personnel mais également des services de santé au travail (article 5).

L'accord rappelle les dispositions de l'article 31 de l'accord du 20 mai 1992 sur les conditions de travail prévoyant que le « comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont associés à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des salariés handicapés et sur les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter leur insertion ». « Le CHSCT ou, à défaut les délégués du personnel, sont consultés avant tout aménagement ou transformation importante de poste de travail dans l'établissement proposés pour les salariés handicapés. Les demandes d'aides financières qui pourraient être faites pour l'aménagement de ces postes sont accompagnées de l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel ».

B- Aménagement du poste, durée et horaires de travail

L'article 6 de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries chimiques se substitue aux dispositions de l'article 28 de l'accord du 20 mai 1992 et prévoit que « les entreprises s'assurent que les postes de travail restent compatibles avec le handicap des salariés concernés ou son évolution. Lorsque c'est nécessaire, elles procèdent ou font procéder à des études ergonomiques, en liaison avec le médecin du travail, afin de permettre une meilleure adaptation des postes de travail ». A ce titre, les entreprises privilégieront les aménagements collectifs. Le CHSCT ou, à défaut les DP, sera tenu informé et consulté sur les résultats de ces études.

« Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique et le salarié handicapé abordent la question des aménagements apportés au poste de travail. Il peut être tenu compte, pour effectuer ces aménagements, de l'avis du médecin du travail. Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

En outre, les entreprises étudient, à la demande du salarié, la possibilité de lui faire bénéficier d'aménagements spécifiques du temps de travail (horaires souples, travail à temps partiel...) et s'assurent qu'il n'existe pas, pour ce dernier, de situation de travail isolé ».

C- Accès aux locaux de l'entreprise

L'accord de branche du 10 mai 2011 prévoit que les « conditions de trajet domicile-entreprise des intéressés doivent être prises en considération. L'accessibilité aux locaux de l'entreprise ne doit pas représenter un obstacle pour les salariés en situation de handicap. Des places de parking pourront, par exemple, être affectées aux salariés handicapés, au plus près de leur poste de travail. Si des travaux sont nécessaires pour permettre l'accès des travailleurs handicapés aux lieux de travail, aux locaux sociaux et faciliter la circulation au sein de l'entreprise, une étude sera réalisée et portée à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP ».

III- Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

L'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés existe depuis les années 70 et a été régulièrement remaniée et précisée par le législateur. L'embauche des personnes handicapées et le respect de cette obligation légale d'emploi est une priorité des différentes politiques d'emploi mises en œuvre aujourd'hui. Depuis 2008, les méthodes pour s'acquitter de cette obligation se sont diversifiées : si auparavant, le versement d'une contribution à l'Agefiph était la plus répandue, il existe maintenant de nouvelles dispositions légales mettant notamment l'accent sur la négociation entre syndicats de salariés et employeurs, au niveau de la branche professionnelle.

A- Entreprises concernées

Est soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés, tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus en vertu de l'article L5212-1 du code du travail. Les entreprises de travail temporaires ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

Calcul de l'effectif de plus ou moins 20 salariés (article L1111-2 du code du travail) : Depuis 2003, tous les seuils créant des droits et des obligations en droit du travail ont été harmonisés. Pour la mise en œuvre de toutes les dispositions du code du travail, les effectifs de l'entreprise sont donc calculés comme suit :

- les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
 - les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectifs de l'entreprise a due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ;
 - toutefois, les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait du congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- Etc...

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles :

- les apprentis,
- les titulaires d'un contrat initiative emploi (CIE), pendant la durée de la convention conclue avec l'Etat ;
- les titulaires des contrats insertion revenu minimum d'activité pendant la durée de la convention conclue avec l'Etat ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- les titulaires d'un contrat d'avenir ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation pendant la période de professionnalisation.

Entreprises à établissements multiples : selon le code du travail, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples.

B- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Etre bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés permet d'être destinataire des offres d'emploi, diffusées notamment par Pôle emploi et réservées ou attribuées par priorité aux personnes handicapées.

Embaucher un ou plusieurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés permet à l'employeur de s'acquitter de son obligation légale.

La liste légale des bénéficiaires figurent à l'article L5212-13 du code du travail.

L'article 1^{er} de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap dans les Industries Chimiques renvoie à la liste légale des bénéficiaires de l'article 5212-13 « *dès lors qu'ils ont signalé leur handicap à leur employeur* ». Cette disposition améliore et se substitue à l'article 27 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail.

C- Comment s'acquitter de cette obligation d'emploi ?

L'article 4 de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries Chimiques, prévoient expressément que les entreprises veilleront au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elles rempliront, par ailleurs, leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés en respectant **l'ordre préférentiel** suivant :

- embauche de personnes handicapées ;
- embauche par contrat en alternance ;
- offre de stage ;
- recours au secteur protégé et adapté
- paiement de la contribution AGEFIPH

A cet effet, les entreprises suivront notamment comme indicateur l'évolution du montant de leur contribution à l'AGEFIPH. Cet indicateur sera présenté une fois par an au CHSCT ou, à défaut aux DP.

1- Embaucher directement des travailleurs handicapés

L'article L5212-2 du code du travail prévoit que « *Tout employeur emploie, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnées à l'article L5212-13* ».

L'employeur qui recrute ainsi des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Agefiph.

Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois :

- les titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent ;
- les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre ;
- les intérimaires ;
- les saisonniers ;
- les emplois jeunes ;
- les contrats jeunes en entreprise (CJE)

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif ;
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance ;
- les apprentis,
- les salariés sous contrat de professionnalisation ;
- les salariés en contrat aidé : contrat initiative emploi (CIE), contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Le nombre de bénéficiaires à employer est alors obtenu en multipliant l'effectif ainsi déterminé par 6%.

Les articles 12 et 13 de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries Chimiques apportent des précisions sur l'amélioration des postes de travail, l'accueil et l'intégration du salarié handicapé dans l'entreprise.

En effet, il précise que « *tous les postes existants ou à créer sont ouverts aux salariés en situation de handicap, sauf dispositions légales contraires et contre indication médicale formelle du médecin du travail. Néanmoins, certains postes nécessitent des aménagements pour donner suite aux propositions du médecin du travail sur l'aptitude et au regard des exigences en matière de sécurité, process, productivité...Le médecin du travail et le CHSCT seront informés des conclusions des études techniques et financières. L'AGEFIPH pourra être sollicitée pour la réalisation de ces aménagements et leur financement* ».

Par ailleurs, afin de développer le recrutement de personnes en situation de handicap, l'employeur prendra contact avec Pôle emploi, le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes regroupées au sein des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Il communiquera à ces associations et organismes la liste des postes à pourvoir dans son entreprise et leur description ».

Concernant l'accueil et l'intégration du salarié handicapé dans l'entreprise, un accueil personnalisé sera mis en place et le salarié handicapé recevra ce guide pratique ou tout autre document élaboré par l'entreprise sur l'insertion des travailleurs handicapés. Il sera invité à se rendre sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques.

L'accord de branche prévoit la désignation sur la base du volontariat d'un référent handicap au sein des établissements de plus de 300 salariés, référent qui sera un interlocuteur privilégié et qui facilitera l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise en :

- veillant à la préparation de l'accueil des travailleurs handicapés ;
- s'informant de l'actualisation du dossier handicap du salarié concerné ;
- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des travailleurs handicapés ;
- animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application de l'accord de branche.

Les entreprises de moins de 300 salariés et disposant d'un CHSCT, examineront la possibilité de recourir à ce référent.

2- Accueillir des stagiaires

Depuis 2009, l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Au regard des limites imposées par la loi, l'employeur ne peut s'acquitter de son obligation dans sa totalité par ce moyen et doit trouver d'autres solutions coordonnées.

Les bénéficiaires effectuent l'un des stages suivants, d'une durée d'au moins égale à 40 heures :

- un stage rémunéré et dont le financement est assuré conjointement par l'Etat et la région (Article L6341-3 du code du travail);
- un stage organisé par l'Agefiph (L5214-1 du code du travail) ;
- un stage prescrit par pôle emploi ;
- un stage inscrit dans le cadre d'un parcours scolaire (article L331-4 du code de l'éducation)
- un stage étudiant en entreprise, dans le cadre d'une convention de stage tripartite

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle. Cette convention, qui doit être jointe à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), indique :

- le nom et l'adresse de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation ou de l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle et du stagiaire ;
- la nature, l'objectif et les modalités d'exécution du stage ;
- le lieu, la durée en heures et les dates de début et de fin de stage ;
- le tuteur désigné pour accompagner le stagiaire au cours du stage ;
- les modalités d'assurance du stagiaire au titre des accidents du travail ;
- les modalités d'assurance au titre de la responsabilité civile en cas de dommage causé au stagiaire ou par le stagiaire.

Ces personnes sont décomptées au titre de l'année dans laquelle se termine le stage. Elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

Ex : pour un stage commencé en novembre 2009 et achevé en mars 2010, le stagiaire est pris en compte pour l'année 2010. Il apparaîtra donc dans la déclaration d'emploi au titre de la période janvier/décembre 2010 envoyée à l'administration avant le 15 février 2011.

Au regard de l'article 15 de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries Chimiques, « les parties signataires considèrent que l'accueil de stagiaires école, d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation contribue à une meilleure insertion des personnes handicapées. L'objectif est de leur permettre de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience professionnelle concrète et d'augmenter ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

Les personnes handicapées peuvent accéder à l'alternance sans limite d'âge. Les parties signataires proposent à l'OPCA de branche de considérer l'alternance comme une priorité de branche pour cette catégorie de personnes. Une partie de la taxe d'apprentissage pourra être attribuée à des centres de formations spécialisées, des écoles adaptées, ou des établissements faisant des efforts d'accueil de jeunes handicapés ».

3- Passer des contrats de fournitures, de sous traitance ou de prestations de services avec des établissements spécialisés

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50% de l'obligation légale d'emploi (soit 3% des effectifs de l'entreprise).

L'article 17 de l'accord de branche du 10 mai 2011 prévoit que les entreprises, qui ne peuvent procéder à des embauches, auront recours au secteur protégé en passant des contrats de prestations de services avec des ESAT ou entreprises adaptées (EA).

4- Application d'un programme conventionnel en faveur des travailleurs handicapés

Le dispositif légal relatif à l'emploi des personnes handicapées étant déjà très substantiel et encadrant pour les entreprises, la branche a souhaité **par son accord de branche du 10 mai 2011** proposer des mesures adaptées aux entreprises des Industries Chimiques mais n'a pas souhaité entrer dans la voie d'un plan d'embauche qui permettrait à ces entreprises de se libérer de l'obligation d'emploi de 6% de l'effectif total de leur salariés posée par le législateur. Elle renvoie donc en priorité les entreprises à l'embauche de personnes handicapées, au recours au contrat en alternance puis à l'offre de stage, au recours au secteur protégé et adapté et en dernier lieu au paiement de la contribution à l'Agefiph.

5- Versement d'une contribution à l'Agefiph

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Cette contribution est égale :

- au nombre de bénéficiaires manquants (BM),
- déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration (CE) applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration (CA) applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
- multiplié par des montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise (E)

Formule : (BM-CE) x CA x E

Les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont égaux à :

- 0,5 à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de moins de 26 ans (soit jusqu'à son 26^{ème} anniversaire) ou de 50 ans révolus et plus (soit 51 ans et plus jusqu'à son départ de l'entreprise) ;
- 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel la DDTEFP a reconnu la lourdeur du

handicap, pour la durée de la validité de la décision, et à la condition que l'employeur n'ait pas choisi le versement d'une aide à l'emploi ;

- 0,5 la première année pour l'embauche d'un premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en chômage de longue durée ;
- 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

Les coefficients de minoration (CA) au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés (SP) occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement (ET).

Les catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières sont rémunérées par l'article D5212-25 du code du travail.

Formule : CA = 1-1,3 (SP/ET)

Les montants fixes pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont les suivants :

- 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant 750 salariés et plus.

Exemple de calcul de contribution :

Une entreprise exerce une activité de transport des malades par ambulance. Elle est composée de 63 salariés, dont 15 ambulanciers. L'employeur a embauché en CDI un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de 51 ans. Il est à mi temps. Aucun contrat de fournitures de sous traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées n'a été conclu. L'entreprise n'utilise pas de stagiaire handicapé actuellement.

1^{ère} étape : calcul de l'obligation d'emploi et du nombre de bénéficiaires manquants

Obligation d'emploi : $N = \text{effectif} \times 6\% \times \frac{1}{2}$

L'entreprise a donc une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 1,89

Formule: BM= N- (NO + NS + SH)

BM= bénéficiaires manquants

N= Bénéficiaires de l'obligation d'emploi que l'employeur est tenu d'employer

NO= Nombre de bénéficiaires occupés

NS= équivalent d'embauche dû à la passation de contrats de fournitures de sous traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aides par le travail

SH = Stagiaires handicapés

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à $1,89 - (0,5+0+0) = 1,39$

2^{ème} étape : calcul des coefficients de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Formule : $CA=1-1,3 (SP/ET)$

CA : coefficient de minoration (CA) applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement

SP : effectif des salariés (SP) occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières

ET : Effectif total de l'établissement

Le coefficient de minoration est ici égal à $1-1,3 (15/63) = 0,6904$

3^{ème} étape : application des coefficients de minoration (CE) applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'employeur a embauché en CDI un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de 51 ans. **CE= 0,5**

4^{ème} étape : application des montants fixes pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise

L'effectif de l'entreprise est de 22 salariés, en CDI et à temps complet.
Il faut donc appliquer le montant fixe suivant 400 fois le Smic horaire

5^{ème} étape : calcul de la contribution

Formule : $(BM-CE) \times CA \times E$

BM : nombre de bénéficiaires manquants ;

CE : Coefficients de minoration (CE) applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

CA : coefficient de minoration (CA) applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;

E : montants fixes pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

Au 1^{er} février 2010, date de la DOETH, le montant de la contribution annuelle due à l'AGEFIPH était égale à $(1,39-0,5) \times 0,6904 \times 63 = 38,71$ euros

Dépenses déductibles

Dans la limite de 10% du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions mentionnées ci-dessus, les employeurs peuvent déduire du montant de la contribution Agefiph les dépenses :

- ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire ;

- qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées ;
- à l'exception de celles donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap par la DDTEFP

La liste des dépenses déductibles en application des dispositions visées ci-dessus est la suivante :

- la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- la mise en œuvre des moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

► **Montant de la contribution pour les employeurs qui n'ont pris aucune mesure en matière d'emploi de personnes handicapées:**

Depuis le 1^{er} janvier 2010, pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fournitures, de sous traitance, ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pendant une

période supérieure à 3 ans, le montant de la contribution annuelle AGEFIPH **est fixé à 1500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise.**

Les actions positives concernées sont identiques aux différentes façons de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés : recruter un salarié handicapé, faire appel à un ESAT... Pour que cette action positive soit prise en compte, il est nécessaire qu'elle se traduise par un minimum de 0,01 bénéficiaire employé ou équivalent d'embauche de bénéficiaires dans le cas de la conclusion d'un contrat de sous traitance.

D- Contrôle et sanctions

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) que l'employeur adresse, en recommandé avec accusé de réception, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) avant le 15 février de l'année suivante sauf option pour la télédéclaration (Article R5212-1 à R5212-4 du code du travail).

Les formulaires de déclaration sont adressés aux employeurs en 2 exemplaires. Une fois rempli, un exemplaire doit être retourné à la DDTEFP. L'employeur doit conserver le second formulaire.

Les entreprises concernées peuvent également remplir cette déclaration par internet sur le site <http://teledoeth.travail.gouv.fr> depuis 2008 ;

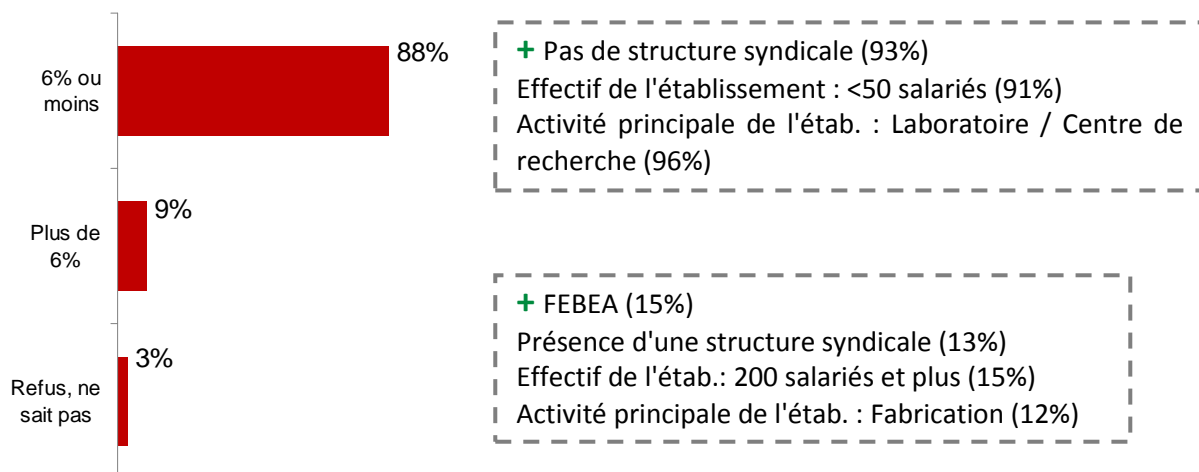
En cas de non respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au trésor public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution AGEFIPH due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants, le cas échéants pondéré par 1500 fois le SMIC horaire et ce quel que soit l'effectif total de salariés de l'entreprise, majorée de 25% (article L5212-12 du code du travail).

IV- Actions de branche

A- Etat des lieux dans la branche

L'état des lieux sur l'emploi des travailleurs handicapés a été réalisé à l'occasion de l'enquête diligentée par les partenaires sociaux de la branche sur les conditions de travail et la pénibilité en 2010 et de l'enquête emploi-formation 2010. **L'article 3 de l'accord du 10 mai 2011** relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries chimiques prévoit que ces données seront complétées, actualisées tous les deux ans et inscrites au tableau de bord de l'Observatoire de branche.

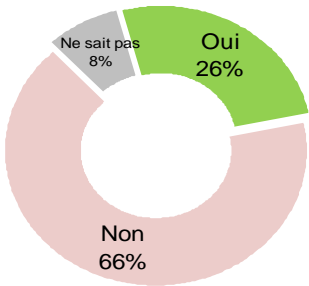
▪ Quel est le pourcentage de salariés handicapés employés dans l'établissement ? (Q28)



▪ L'établissement est-il couvert par un accord en faveur des salariés handicapés ? (Q26)

Couverture de l'établissement par un accord

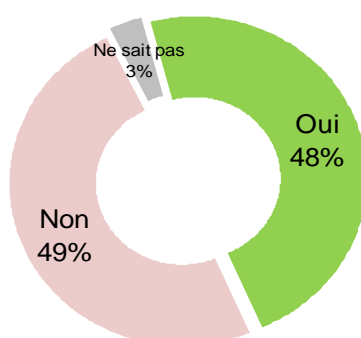
+ UIC (29%) / Présence d'une structure syndicale (36%)
Effectif de l'établissement : 200 salariés et + (44%)
Appartient à un groupe (29%) / Classé SEVESO (40%) / Fabrication (29%)



▪ L'établissement a-t-il pris des mesures en faveur des salariés handicapés ? (Q27)

Mesures prises

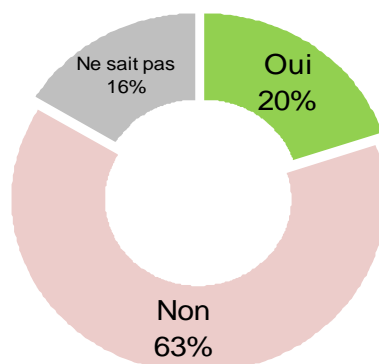
+ UIC (29%) / Structure syndicale dans l'étab. (36%)
 Effectif de l'établissement : De 50 à 199 salariés (30%) / 200 salariés et + (44%)
 Appartient à un groupe (29%) / Classé SEVESO (40%) / Fabrication (29%)



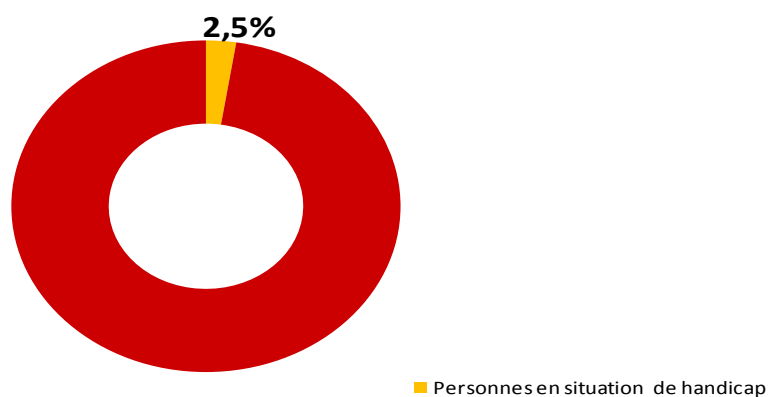
▪ L'établissement est-il couvert par une convention avec l'Agefiph ou le Fact ? (Q29)

Couverture par une convention avec l'Agefiph ou le Fact

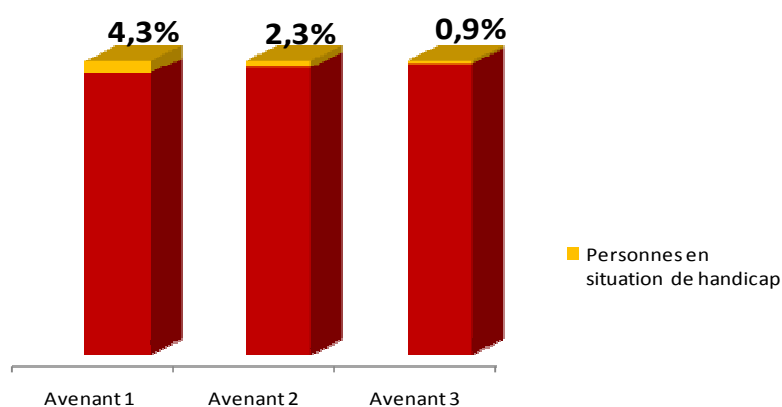
+ Effectif de l'établissement. : 200 salariés et + (28%)
 Appartient à un groupe (23%)
 Sud Ouest (29%)
 Fabrication (22%)



- Proportion de salariés en situation de handicap (source UIC 2010):



- Proportion de salariés handicapés selon l'avenant (Source UIC 2010) :



- Proportion de salariés en situation de handicap selon le secteur d'activité de l'établissement par sexe et par avenant (Source UIC 2010)

	Ensemble les salariés (%)	Avenant 1 (%)	Avenant 2 (%)	Avenant 3 (%)
Chimie organique	1,8	2,9	2,1	0,3
Autres industries chimiques	2,2	3,7	2,0	0,7
Fabrication de produits pharmaceutiques de base	2,5	3,1	1,5	3,1
Moyenne	2,5	4,3	2,3	0,9
Parachimie	2,7	3,8	2,8	1,4
Chimie minérale	2,7	3,7	2,5	1,2
Savons, parfums, produits d'entretien	2,8	6,5	2,0	0,8

- Proportion de salariés en situation de handicap selon la taille de l'établissement par sexe et par avenant (Source UIC 2010)

	Ensemble les salariés (%)	Avenant 1 (%)	Avenant 2 (%)	Avenant 3 (%)
Entre 50 et 99 salariés	2,2	2,9	2,5	0,9
Entre 1 et 49 salariés	2,4	3,3	2,8	1,1
Entre 100 et 249 salariés	2,5	4,0	1,9	1,1
Moyenne	2,5	4,3	2,3	0,9
250 salariés et plus	2,6	4,7	2,3	0,8

B- Actions de sensibilisation de la branche

La partie VII de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Industries Chimiques énumère un certain nombre de mesures afin de sensibiliser les entreprises de la branche au handicap, notamment la possibilité de retrouver toutes les informations disponibles sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques de manière à valoriser l'ouverture de la branche aux personnes en situation de handicap.

Parallèlement, le site de l'Observatoire sera adapté pour prendre en compte la situation résultant de certains handicaps.

Ce guide pratique sera mis à la disposition des entreprises par la branche et sera également disponible sur le site de l'Observatoire des Industries chimiques.

V- Agir contre les discriminations liées au handicap

De manière générale, la prise en compte de l'état de santé du salarié ou de son handicap est discriminatoire, que ce soit lors de l'entretien d'embauche, au cours de la relation de travail, en termes de refus de promotion, de perte de prime de productivité, de refus d'accéder à une formation professionnelle, ou dans le cadre des procédures de licenciement.

Le code du travail prévoit que la discrimination n'existe que si elle est liée à un critère distinctif de la personne dont la prise en compte est interdite par la loi. L'article L1132-1 du code du travail dresse une liste exhaustive de ces critères prohibés, dont plusieurs intéressent directement les salariés handicapés : l'apparence physique, l'état de santé et le handicap.

Quelles sont les différences de traitement autorisées, les discriminations dites « positives » ?

Certaines discriminations considérées comme « positives » sont admises par le code du travail et la jurisprudence. Il s'agit des traitements de faveur des personnes en mauvaise santé ou handicapées. L'article L1133-4 du code du travail prévoit par exemple que les « *mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement... ne constituent pas une discrimination* ».

Il existe des outils de lutte contre les discriminations :

- le respect de l'obligation légale l'emploi de travailleurs handicapés
- l'aide des représentants du personnel, des syndicats et des associations
- les acteurs extérieurs à l'entreprise tels que le médecin du travail.

VI- Aides de l'Agefiph à l'emploi d'un travailleur handicapé

L'Agefiph (association loi 1901) gère « *le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés* ». C'est un fonds public, affecté à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, qu'elles soient salariées, demandeurs d'emploi, stagiaires, travailleurs indépendants. Il est consacré à l'insertion en milieu ordinaire de travail.

De façon générale, les ressources comprises dans le fonds sont affectées notamment :

- à la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise.
- à des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

1- Aides à l'insertion, préalable à l'embauche

- Aides à la formation des demandeurs d'emplois handicapés : dans le cadre du plan gouvernemental 2009-2011, elles permettent aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier et accéder à un emploi. Ces aides s'adressent donc aux personnes handicapées demandeurs d'emploi et non aux employeurs.
- Aides au bilan de compétences et d'orientation professionnelle : l'objectif est d'identifier les acquis de la personne handicapée et de lui permettre d'élaborer un projet professionnel. Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi ou en recherche d'évolution professionnelle ainsi qu'aux entreprises, les unes et les autres pouvant tout à la fois être destinataires de subventions spécifiques.
- Aides à la mobilité : Son objectif est de faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergements). Ces aides s'adressent à la personne handicapée

- Aides à la création d'activité: cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites à Pôle emploi, qui créent ou reprennent une activité.
- Aides à l'apprentissage: l'objectif de cette aide est de faciliter l'accès à l'entreprise des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage. Elles s'adressent aux personnes handicapées pour les soutenir dans leur démarche d'apprentissage ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des apprentis handicapés.
- Aides aux contrats de professionnalisation: Il s'agit de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.
- Formation nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et dotation forfaitaire: L'aide spécifique à la formation NTIC ainsi que la dotation informatique et internet (d'un montant de 700 euros) sont supprimées depuis le 1^{er} juillet 2010 ;

2- Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé

- Prime à l'insertion: l'AGEFIPH propose un ensemble de services et d'aides financières aux entreprises, dont une prime à l'embauche ou à l'insertion dont le montant varie en fonction de la durée du contrat (à durée déterminée ou indéterminée). L'objectif est d'encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables et de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées allocataires de minima sociaux.
Sont exclus du bénéfice de cette prime les entreprises ayant par ailleurs conclu une convention avec l'AGEFIPH, et qui peuvent donc se voir attribuer d'autres aides financières de la part de cet organisme.
- Prime initiative emploi (PIE): elle s'adresse aux entreprises recrutant un salarié handicapé en CDI ou CDD de 12 mois avec un minimum de 16 heures hebdomadaires de travail ;
- Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT ou d'EA: elle vise à favoriser la mobilité vers le milieu ordinaire des personnes handicapées, sortant d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou d'entreprises adaptées (EA) en donnant le temps à l'employeur de faire aboutir les démarches sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap de son salarié.

3- Aides liées à l'adaptation des conditions de travail

- Aide destinée à compenser la lourdeur du handicap: Depuis le 1^{er} janvier 2006, une aide financée et versée par l'AGEFIPH peut être attribuée aux employeurs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, au regard du poste de travail occupé, après aménagement optimal de ce dernier. Cette aide s'adresse aux entreprises employant des salariés lourdement handicapés. Elle est aussi appelée « aide à l'emploi » par l'AGEFIPH.
- Aides à l'aménagement des postes de travail: l'aménagement du poste de travail peut désigner l'aménagement matériel du poste ainsi que l'organisation du temps de travail ou du collectif de travail. Il peut s'agir d'installer de

nouveaux équipements, de mettre en œuvre une formation spécifique, de créer une nouvelle dynamique de répartition et rotation sur les postes de travail (mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout, aménagement d'un véhicule de fonction pour un commercial handicapé physique, achat de matériel spécifique pour les personnes déficientes visuelles, formation sur les risques, les postures etc...).

- Aide à l'adaptation de situations de travail: son but est de compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe. Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé ou de le maintenir dans son emploi.
- Déductibilité des dépenses d'aménagement: une entreprise soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, qui a conclu un accord d'entreprise sur l'accueil des travailleurs handicapés, peut déduire de sa contribution versée à l'Agefiph différentes dépenses. Exemples : celles liées à la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés, à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

4- Aides visant l'intégration et le maintien du travailleur handicapé dans l'entreprise

- Aide à la mise en place d'une politique d'emploi: il s'agit d'assister les entreprises dans une démarche d'intégration de l'emploi des personnes handicapées dans la gestion des ressources humaines. L'AGEFIPH met ainsi à disposition des employeurs un service d'appui pour les aider à élaborer des plans d'actions.
- Aide au tutorat: elle a pour but d'aider au recours à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.
- Aide au maintien dans l'emploi: cette aide est destinée aux entreprises dont le salarié devient handicapé ou connaît une aggravation de son handicap
- Aide à la formation des salariés récemment recrutés: c'est une subvention versée aux employeurs de personnes handicapées qui viennent d'être embauchées.
- Autres aides techniques et humaines: sont regroupées ici différentes aides non nécessairement financières mais individuelles, techniques ou humaines, permettant aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles.
- Aide à l'aménagement du temps de travail: elle a été supprimée en juillet 2010, faute de crédits suffisants. Il se pourrait qu'elle soit cependant reconduite en 2011.

VII- Statut du travailleur handicapé

A- Application de la convention collective et du code du travail

Le travailleur handicapé bénéficie d'une égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise, rappelée par la loi et tous les accords collectifs conclus en faveur de recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La disposition, datant de 1952, figurant à l'article 22-6 des clauses communes de la CCNIC prévoyant que « *Les salariés que leurs aptitudes mettent dans des conditions d'infériorité notoire sur les salariés de même coefficient peuvent percevoir un salaire inférieur au salaire minimum mensuel correspondant à leur coefficient au prorata, le cas échéant, de l'horaire sur la base duquel ils travaillent, à la condition que l'abattement n'excède pas 10% du salaire minimum correspondant à ce coefficient et que le nombre de salariés déficients n'excède pas 10% de l'effectif du personnel classé à ce coefficient* », n'est pas conforme à l'article L1132-1 du code du travail et est donc inapplicable.

Il existe certes des spécificités, à interpréter plus dans le sens d'une discrimination positive comme l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, une promotion, une formation ou de conserver leur emploi.

Le travailleur handicapé exerçant une activité en milieu ordinaire bénéficie du statut de salarié et donc des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

Au niveau de la branche, une négociation doit avoir lieu, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés/ La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi (article L2241-5 du code du travail).

Le salarié handicapé est pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise comme tout autre salarié. Le contrat de travail du salarié handicapé ne doit pas prévoir une rémunération inférieure à celle d'autres salariés se trouvant dans la même situation professionnelle, en vertu du principe fondamental d'égalité de traitement.

B- Concours de priorité d'emploi et de réembauche

L'employeur a une obligation d'emploi liée à l'embauche de travailleurs handicapés. Mais il existe d'autres priorités d'emploi ou de réembauche, de reclassement ou de réintégration dans le même poste de travail, qui peuvent placer d'autres personnes en concurrence avec le candidat handicapé.

Lorsqu'un poste se libère ou est créé, l'employeur doit le proposer à tous les salariés susceptibles de le pourvoir et bénéficiaires d'une priorité d'emploi, de réembauchage

ou qui ont demandé leur réintégration dans l'entreprise. Aucune hiérarchie entre les différentes priorités d'emploi ou de réembauchage n'est établie par le code du travail. Il appartient à l'employeur de faire un choix objectif entre ces différents candidats, en fonction de l'intérêt de l'entreprise. En tout état de cause, il n'est lié ni par les dates de demande de réemploi, ni par les critères fixés pour l'ordre des licenciements pour motif économique (cass soc 2 décembre 1998 n°96-444 16).

En cas de contestation émise par le salarié devant le juge, l'employeur doit communiquer à celui-ci les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix. Cette justification doit être liée à l'intérêt de l'entreprise.

L'employeur est tenu de notifier à Pôle emploi toute place vacante dans son entreprise. Cette obligation de dépôt des offres d'emploi auprès des organismes assurant le service public de placement n'implique pas que l'employeur est tenu d'embaucher les candidats proposés par eux. En effet, l'employeur conserve sa liberté de choisir ses collaborateurs.

C- Priorité d'éligibilité à certains contrats aidés

Les travailleurs handicapés sont souvent un public prioritaire pour les contrats dits « aidés », c'est-à-dire assortis d'exonération de charges sociales. Parmi ces contrats, il existe le contrat d'insertion d'emploi (CIE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat insertion- revenu minimum d'activité (CI RMA), le contrat d'avenir. Créé en décembre 2008, le contrat unique d'insertion est déployé à compter du 1^{er} janvier 2010 et regroupe les CIE du secteur marchand et les CAE du secteur non marchand. Les CI RMA et les contrats d'avenir disparaissent.

Le contrat unique d'insertion regroupe le CIE pour le secteur marchand, le CAE pour le secteur non marchand, le CI-RMA pour le secteur marchand et le contrat d'avenir pour le secteur non marchand, tout en préservant la distinction secteur marchand et non marchand. Ainsi il est décliné :

- **en CUI CIE** pour les employeurs du secteur marchand ;
- **en CUI CAE** pour les employeurs du secteur non marchand

Le CUI donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon le cas, Pôle emploi agissant pour le compte de l'Etat, ou le président du conseil général.

L'employeur qui souhaite recruter un salarié dans le cadre d'un contrat unique d'insertion, dans sa déclinaison CUI CIE ou CUI CAE doit, préalablement à la signature du contrat de travail, conclure une convention qui précisera, notamment les engagements de chaque partie. Le contrat unique d'insertion est ainsi constitué par :

- une convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et soit, pour le compte de l'Etat, Pôle emploi, soit le président du conseil général lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département.
- un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle

La convention de CUI est conclue sur la base d'un formulaire réglementaire (cerfa n°13998*01) disponible sur le site du ministère du travail.

Le CUI prévoit la désignation d'un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du titulaire du CUI-CAE ou du CUI CIE ; Il prévoit un tutorat par un salarié volontaire et ayant au moins 2 ans d'ancienneté, dont la mission est de participer à l'accueil, d'aider, d'informer et de guider le salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels.

D- Rédaction d'un contrat de travail « classique »

Bien que non légalement obligatoire, le contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet comporte habituellement les clauses suivantes : date d'embauche, identité des parties, dénomination sociale et adresse de l'entreprise, noms, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié, code APE et dénomination de la convention collective applicable, définition des fonctions exercées, qualification professionnelle du salarié et coefficient hiérarchique, rémunération, lieu de travail, durée ou horaires de travail et éventuelle période d'essai.

Les personnes en situation de handicap se voient donc appliquer au même titre que les autres salariés les dispositions des articles 2 de l'avenant I, II et III relatifs à l'engagement.

E- Déclaration d'emploi de travailleurs handicapés

L'employeur est tenu de fournir à la DDTEFP (et non à l'AGEFIPH) une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés par rapport à l'ensemble des emplois existants. Il justifie ainsi qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévus par le code du travail.

Le formulaire Cerfa de la déclaration doit en principe être adressé à la DDTEFP au plus tard le 15 février de l'année suivant l'obligation d'emploi sauf report de délai accordé par arrêté ministériel ou télé déclaration par internet.

F- Surveillance médicale et précautions liées à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs handicapés

Les salariés handicapés sont soumis à une surveillance médicale spécifique, impliquant notamment qu'ils ne peuvent être dispensés de la visite médicale d'embauche, comme d'autres salariés, qui ont déjà bénéficié d'une visite médicale dans les 6 mois précédents par exemple. L'examen médical d'embauche doit avoir lieu avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage et a pour but de :

- rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés ;

- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'entreprise envisage de l'affecter ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Le code du travail ne prévoit pas de dispositions spécifiques relatives à l'information et à la formation à la sécurité dans l'entreprise des travailleurs handicapés. L'employeur n'a donc pas d'obligation particulière ou renforcée à la sécurité envers ce public comme il lui incombe par exemple pour les jeunes travailleurs, les femmes enceintes, les travailleurs intérimaires (L4151-1 du code du travail).

En revanche, le code du travail prévoit plusieurs dispositions légales et réglementaires sur les efforts de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, efforts qui peuvent être récompensés par des aides financières de l'AGEFIPH ; En particulier, l'obligation générale qui pèse sur l'employeur, de prendre 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* » vise également les conditions de travail et de sécurité des travailleurs handicapés. Or le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination (article L5213-6 du code du travail).

Dans la cadre de l'accord de branche conclu le 10 mai 2011, il a été prévu dans l'article 8 que « *les salariés reconnus handicapés au titre de l'obligation d'emploi bénéficient systématiquement d'une surveillance médicale particulière. En cas d'absence prolongée, le salarié handicapé pourra bénéficier d'une visite de préreprise qui permettra au médecin du travail d'étudier les aides et possibilités offertes en vue du maintien dans l'emploi* ».

G- Consultation du CHSCT et du CE

Il faut cependant noter les obligations de consultation du CE, et à défaut des DP, et du CHSCT sur l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés (L4612-11 du code du travail).

L'article L2323-30 du code du travail prévoit que « *le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé* ».

H- Formation professionnelle et handicap

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle en vertu de l'article L5213-3 du code du travail.

Les travailleurs handicapés ont également accès aux contrats de travail en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) dont les conditions peuvent être aménagées.

Ainsi, pour le contrat d'apprentissage, il peut en principe être conclu jusqu'à 25 ans, sauf pour certains catégories de bénéficiaires, y compris les travailleurs handicapés. La limite d'âge dérogatoire fixée à 30 ans a même été supprimée en 2009 spécialement pour ce public (décret n°2009-596 du 26 mai 2009).

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus. Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter utilement le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé (R6222-50 du code du travail).

La formation de personnes handicapées peut enfin donner lieu à prime au profit de l'employeur, en particulier lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée.

Dans l'accord de branche conclu le 10 mai 2011, les parties signataires ont réuni les dispositions existantes dans la CCNIC relatives à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap dans un même article (Article 9) et considèrent ainsi « *comme objectif prioritaire les actions au bénéfice des salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi. Des formations personnalisées seront proposées aux salariés handicapés et inscrites au plan de formation de l'entreprise. Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus dans le code du travail dont les travailleurs handicapés.*

En complément de ces actions, un bilan de compétences pourra être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salariés handicapés qui connaîtraient un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salariés pour lesquels le médecin du travail aura constaté qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes pourront bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences qui doit permettre d'identifier leurs compétences acquises, et éventuellement de les accompagner dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD).

Les salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle demandés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont informés qu'ils bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle ».

I- Adaptations aux mutations technologiques

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des salariés en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques.

L'accord de branche reprend les dispositions relatives aux salariés handicapés sur ce point et contenues à l'article 29 de l'accord du 20 mai 1992.

1- Dispositions concernant l'ensemble des salariés handicapés

Les mutations technologiques conduites par les entreprises doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salariés handicapés.

Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés, directement concernés, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Dans le cas où le poste d'un salarié handicapé serait concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente. En toute hypothèse, l'intéressé bénéficie, notamment en matière de classification et de rémunération, des dispositions relatives au maintien de ses appointements de base (art 10 de l'accord du 26 juin 1990 sur les mutations technologiques dans les Industries chimiques), de sa prime d'ancienneté et des primes liés aux sujétions personnelles ainsi que le maintien des éléments permanents de la rémunération mensuelle. Il bénéficie également du maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

2- Dispositions particulières aux salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Dans le cas où une innovation technologique, quelle que soit son importance, conduit à la mutation dans un emploi de moindre classification d'un salarié victime d'un accident survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci, l'intéressé bénéficie notamment en matière de classification et de rémunération des dispositions de l'article 10 de l'accord du 26 juin 1990 relatif aux mutations technologiques dans les Industries chimiques.

J- Licenciement d'un travailleur handicapé

Légalement, les critères définis par l'employeur ou par la convention collective et appréciés par catégorie professionnelle, doivent notamment prendre en compte :

- les charges de famille et, en particulier, celles de parent isolé ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- les difficultés de réinsertion professionnelle propres aux personnes handicapées ou salariés âgés.

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, la loi impose à l'employeur de respecter un ordre de licenciement. Or l'employeur est légalement tenu de prendre en considération le handicap dans le choix des salariés à licencier, ce qui implique une priorité envers le travailleur handicapé à rester employé dans l'entreprise.

Pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et seulement en cas de licenciement, la durée légale du préavis est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois, la durée de ce préavis. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient déjà un préavis d'une durée au moins égale à trois mois. Le doublement de la durée du préavis doit être respecté alors même que l'entreprise n'est pas assujettie à l'obligation c'est-à-dire quel que soit l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 20 salariés).

Selon un arrêt de la chambre sociale du 7 novembre 2006 (n°05-41380), même le travailleur qui n'a pas informé son employeur de son handicap bénéficie de ce préavis doublé, s'il prévient son employeur après notification de son licenciement. En effet, cacher son handicap à l'employeur n'est pas une faute, et encore moins une faute grave privative de préavis.

L'accord de branche a **unifié** dans son article 11 les dispositions en prévoyant que la durée du préavis en cas de licenciement, doublée pour les salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans l'entreprise soit applicable aux salariés handicapés quelle que soit l'origine du handicap.

En vertu de l'article 22 de l'accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche, « *des partenaires devront s'établir avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des travailleurs handicapés. Ceux-ci seront renforcés et développés pour la recherche et la présélection des candidats en situation de handicap. Conscients de la spécificité du sujet handicap, les parties signataires estiment qu'il est important que les différents sites identifient et sollicitent les réseaux externes de partenaires pouvant apporter notamment leur expertise* ».

Adresses utiles

► Sites partenaires

- Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle de personnes handicapées)
www.agefiph.fr
Plateforme téléphonique Agefiph : 0811373839
- Adapt (association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)
www.ladapt.net
- Cnsa (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)
www.cnsa.fr
- MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées)
www.mdpf.fr

► Recruter et maintenir dans l'emploi

- Pôle emploi
www.pole.emploi.fr
- Réseau Cap Emploi
www.capemploi.net
- Groupement pour l'intégration des personnes handicapées physiques
www.gihpnational.org
- Handisup
www.handisup.fr
- Ministère du travail- personnes handicapées
www.handicap.gouv.fr

► Travailler avec le secteur protégé et adapté

- GESAT (groupement national des établissements et services d'aide par le travail)
www.resaue-gesat.com
- Unea (Union nationale des entreprises adaptées)
www.unea.fr

► Observatoire des industries chimiques

- www.observatoireindustrieschimiques.com

ACCORD DU 10 MAI 2011 SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

Préambule

Les parties signataires inscrivent leur action dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité dans les Industries chimiques qui vise à garantir et à promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de la vie professionnelle. Le présent accord s'inscrit également dans la continuité de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

Le présent accord a pour objectif de favoriser l'insertion et le développement professionnel des personnes handicapées au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires. Il vise en outre à sensibiliser l'ensemble des entreprises de la branche à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur handicap. En France, le taux de chômage des personnes handicapées se situe entre 19% et 20% soit plus du double de celui de l'ensemble de la population.

Le présent accord entend favoriser, dans une perspective d'égalité de traitement, le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap¹ au sein des Industries Chimiques.

Il vise à développer une réelle politique en faveur des travailleurs handicapés sans exonérer les entreprises de leur obligation d'emploi.

Les parties signataires souhaitent affirmer leur volonté de promouvoir le principe de non discrimination. A ce titre, les travailleurs handicapés² bénéficient d'une évolution de carrière (recrutement, déroulement de carrière...) dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et aptitudes professionnelles.

Les mesures de prévention mises en œuvre dans les entreprises de la branche, dans le prolongement d'accords ou de plans d'action, visent non seulement à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble du personnel mais également à éviter au maximum tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle.

Les parties signataires ont réuni dans le présent texte toutes les dispositions de la convention collective nationale des Industries Chimiques relatives aux personnes handicapées.

¹ Constitue un handicap, au sens de l'article L114 du code de l'action sociale et des familles « 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 ».

² Au sens du code du travail, l'article L5213-1 « est considéré 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 physiques, sensorielles, mentale ou psychique ».

Partie I : Situation de l'emploi des salariés handicapés dans les Industries chimiques

Article 1^{er} : Bénéficiaires

Sont concernés par le présent accord, tous les salariés visés par les dispositions de l'article L5212-13³ du code du travail dès lors qu'ils ont signalé leur handicap à leur employeur.⁴

Article 2 : Reconnaissance du handicap

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des dispositions du présent accord. Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance du handicap ou de leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficieront, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche.

Les salariés concernés pourront également s'adresser au médecin du travail, au référent handicap de l'entreprise (article 13.1) ou aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches.

Article 3 : Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Industries chimiques

Des éléments concernant l'emploi des travailleurs handicapés ont été mis en lumière à l'occasion de l'enquête, diligentée par les partenaires sociaux de la branche, sur les conditions de travail et la pénibilité en 2010 et de l'enquête emploi/formation 2010. Ces données seront complétées, actualisées tous les deux ans et inscrites au tableau de bord de l'Observatoire de branche.

Article 4 : Mesures en faveur des personnes handicapées

Les entreprises veilleront au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elles rempliront, par ailleurs, leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés en respectant l'ordre préférentiel suivant :

- embauche de personnes handicapées ;

³ « Les travailleurs reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles ; les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égales à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la 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 ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L385-396 du même code ; les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

⁴ Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 27 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

- embauche par contrat en alternance ;
- offre de stage ;
- recours au secteur protégé et adapté ;
- paiement de la contribution AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés)

A cet effet, les entreprises suivront notamment comme indicateur l'évolution du montant de leur contribution à l'AGEFIPH. Cet indicateur sera présenté une fois par an au CHSCT ou, à défaut, aux DP.

Partie II : Le maintien des salariés handicapés dans l'entreprise

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de l'emploi peut notamment se poser quand :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation aux mutations technologiques)

Article 5 : Les acteurs du maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du salarié lui-même.

Les parties signataires conviennent que l'implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les Industries chimiques.

Les services de santé au travail, étroitement associés à la démarche, ont notamment pour mission de définir les conditions de maintien dans l'emploi et de préconiser, lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements ou un changement de poste de travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont associés à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des salariés handicapés et sur les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter leur insertion.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés avant tout aménagement ou transformation de poste de travail dans l'établissement proposés pour les salariés handicapés.

Les demandes d'aides financières qui pourraient être faites pour l'aménagement de ces postes sont accompagnées de l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 6 : Aménagement du poste, durée et horaires de travail

Les parties signataires conviennent que la priorité est de maintenir dans leur emploi les salariés qui présentent des restrictions à la tenue de leur poste de travail.

Les entreprises s'assurent que les postes de travail restent compatibles avec le handicap des salariés concernés ou son évolution. Lorsque c'est nécessaire, elles procèdent ou font procéder à des études ergonomiques, en liaison avec le médecin du travail, afin de

permettre une meilleure adaptation des postes de travail. Pour ce faire, les entreprises privilégieront les aménagements collectifs. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé et consulté sur les résultats de ces études.

Au minimum une fois par an, le salarié handicapé et son responsable hiérarchique abordent la question des aménagements apportés au poste de travail. Il est tenu compte, pour effectuer ces aménagements, de l'avis du médecin du travail.

Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

En outre, les entreprises étudient, à la demande du salarié, la possibilité de lui faire bénéficier, d'aménagements spécifiques du temps de travail (horaires souples, travail à temps partiel...) et s'assurent qu'il n'existe pas, pour ce dernier, de situation de travail isolé.

Dans l'hypothèse où il serait impossible de maintenir le salarié sur le lieu de travail, le recours au télétravail sera étudié pour les personnes dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé des résultats de cet examen.

Article 7 : Accès aux locaux de l'entreprise

Les conditions de trajet domicile- entreprise des intéressés doivent être prises en considération.

L'accessibilité aux locaux de l'entreprise ne doit pas représenter un obstacle pour les salariés en situation de handicap. Des places de parking pourront, par exemple, être affectées aux salariés handicapés, au plus près de leur poste de travail.

Si des travaux sont nécessaires pour permettre l'accès des travailleurs handicapés aux lieux de travail, aux locaux sociaux et faciliter la circulation au sein de l'entreprise, une étude sera réalisée et portée à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP.

Article 8 : Suivi médical

Les salariés reconnus handicapés au titre de l'obligation d'emploi bénéficient systématiquement d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'absence prolongée, le salarié handicapé pourra demander à bénéficier d'une visite de pré reprise qui permettra au médecin du travail d'étudier les aides et les possibilités offertes en vue du maintien dans l'emploi.

Article 9 : Formation professionnelle

Les parties signataires considèrent comme objectif prioritaire les actions au bénéfice des salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi.

Des formations personnalisées seront proposées aux salariés handicapés et inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus dans le code du travail, dont les travailleurs handicapés.

En complément de ces actions, un bilan de compétences pourra être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salariés handicapés qui connaîtraient un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salariés pour lesquels le médecin du travail aura constaté qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes pourront bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences qui doit permettre d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD).

Les salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle demandés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils seront informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Article 10 : Adaptation aux mutations technologiques

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des salariés en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques.

2- Dispositions concernant l'ensemble des salariés handicapés

Les mutations technologiques conduites par les entreprises doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salariés handicapés.

Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés, directement concernés, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Dans le cas où le poste d'un salarié handicapé serait concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente. En toute hypothèse, l'intéressé bénéficie, notamment en matière de classification et de rémunération, des dispositions relatives au maintien de ses appointements de base (art 10 de l'accord du 26 juin 1990 sur les mutations technologiques dans les Industries chimiques), de sa prime d'ancienneté et des primes liés aux sujétions personnelles ainsi que le maintien des éléments permanents de la rémunération mensuelle. Il bénéficie également du maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

3- *Dispositions particulières aux salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*

Dans le cas où une innovation technologique, quelle que soit son importance, conduit à la mutation dans un emploi de moindre classification d'un salarié victime d'un accident survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci, l'intéressé bénéficie notamment en matière de classification et de rémunération des dispositions de l'article 10 de l'accord du 26 juin 1990 relatif aux mutations technologiques dans les Industries chimiques (cf ci-dessus).

Article 11 : Délai congé

Dans l'hypothèse où le licenciement d'un salarié reconnu travailleur handicapé ne peut être évité, la durée du préavis prévue par les différents avenants de la convention collective nationale des industries chimiques est doublée⁵.

Partie III : Salariés handicapés et embauche

Article 12 : Postes de travail

Tous les postes existants ou à créer sont ouverts aux salariés en situation de handicap, sauf dispositions légales contraires et contre indication médicale formelle du médecin du travail.

Néanmoins, certains postes nécessitent des aménagements pour donner suite aux propositions du médecin du travail sur l'aptitude et au regard des exigences en matière de sécurité, process, productivité..... Le médecin du travail et le CHSCT seront informés des conclusions des études techniques et financières. L'AGEFIPH pourra être sollicitée pour la réalisation de ces aménagements et leur financement.

Par ailleurs, afin de développer le recrutement de personnes en situation de handicap, l'employeur prendra contact avec Pôle Emploi, le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes regroupés au sein des Maisons Départementales des personnes handicapées (MDPH). Il communiquera à ces associations et organismes la liste des postes à pourvoir dans son entreprise et leur description.

Article 13 : Accueil et intégration du salarié handicapé dans l'entreprise

Un accueil personnalisé est mis en place pour faciliter l'intégration dans l'entreprise.

Le salarié handicapé recevra alors le guide pratique réalisé dans le cadre des travaux de l'Observatoire de branche et tout autre document élaboré par l'entreprise sur l'insertion des salariés handicapés. Il sera invité à se rendre sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques.

⁵ Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 30 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

1- Le référent handicap

Les entreprises désigneront, sur la base du volontariat, un référent handicap au sein de chacun de leurs établissements de plus de 300 salariés. Les entreprises de moins de 300 salariés, et disposant d'un CHSCT, examineront la possibilité d'y recourir.

Le référent handicap, est l'interlocuteur privilégié pour le salarié en situation de handicap. Dans le cadre de sa mission, il facilitera l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise notamment en :

- veillant à la préparation de l'accueil du travailleur handicapé
- s'informant de l'actualisation du dossier handicap du salarié concerné
- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des travailleurs handicapés ;
- animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application du présent accord.

Il s'informera de toutes les données législatives et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'assureront que le référent dispose de tous les moyens pour assurer sa mission. Dans ce cadre, il recevra, pour lui permettre d'exercer sa mission, une formation adaptée. Celle-ci sera proposée à l'OPCA comme formation prioritaire.

2- Le tuteur

Pour faciliter l'intégration de personnes handicapées, un tuteur pourra être choisi, sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne handicapée.

Le tuteur sera chargé d'accompagner professionnellement la personne handicapée pendant les premiers mois suivant son embauche. Il bénéficiera si nécessaire, d'une formation spécifique et /ou s'appuiera sur les conseils et connaissances du référent handicap.

Les entreprises s'assureront que le tuteur dispose de tous les moyens pour assurer sa mission.

Article 14 : Formation

Les salariés handicapés bénéficieront des formations adaptées requises pour la tenue du poste qu'ils vont occuper.

Les entreprises mettront en place une formation spécifique à destination des personnes en charge du recrutement afin qu'elles puissent mener les entretiens avec les candidats en situation de handicap. De même et sur leur demande, le personnel d'encadrement accueillant des handicapés recevra une formation adaptée.

Partie IV : Stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation

Article 15 : Accueil et insertion

Les parties signataires considèrent que l'accueil de stagiaires, d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation contribue à une meilleure insertion des personnes handicapées. L'objectif est de leur permettre de compléter leur cursus scolaire ou

universitaire par une première expérience professionnelle concrète, et d'augmenter ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

Les personnes handicapées peuvent accéder à l'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) sans limite d'âge. Les parties signataires proposent à l'OPCA de branche de considérer l'alternance comme une priorité de branche pour cette catégorie de personnes.

Article 16 : Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage représente également, dans le cadre de la législation en vigueur, un moyen d'action privilégié pour favoriser l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap. Ainsi, une partie de cette taxe pourra être attribuée à des centres de formation spécialisés, des écoles adaptées ou des établissements faisant des efforts d'accueil de jeunes handicapés. Les parties signataires proposent qu'une priorité soit donnée aux établissements d'enseignement préparant aux métiers offerts par la branche.

Partie V : Recours au secteur protégé et adapté

Article 17 : Secteur protégé et adapté

Le recours aux entreprises du secteur protégé est un moyen efficace d'agir indirectement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le milieu protégé permet, en effet, de donner une véritable opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire n'est pas possible.

Les entreprises, qui ne peuvent procéder à des embauches, auront recours au secteur protégé en passant des contrats de prestations de service (avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA)) dans le cadre de l'application du présent accord.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche proposeront des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

Partie VI : Salariés ayant une personne handicapée à charge

Article 18 : Salariés ayant à charge une personne handicapée

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement d'horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH, peuvent bénéficier, sur justificatif, et selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

Partie VII : Actions de sensibilisation, d'information ou de communication

Article 19 : Sensibilisation et communication à l'ensemble du personnel

Les entreprises de la branche organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les préjugés. Elles permettront de faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise.

Les actions de communication et de sensibilisation réalisées sur le présent accord, dont le but est de favoriser l'évolution des mentalités sur le handicap, doivent permettre de promouvoir les engagements pris par les parties signataires et d'encourager la participation de l'ensemble des salariés à la démarche.

Des informations figureront sur le site Internet de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques de manière à valoriser l'ouverture de la branche aux personnes en situation de handicap.

Le site de l'Observatoire sera adapté pour prendre en compte la situation résultant de certains handicaps.

Article 20 : Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Les représentants du personnel sont des acteurs importants auprès des salariés notamment pour s'assurer de l'absence de discrimination. Ils seront associés aux actions de communication et de sensibilisation.

Article 21 : Guide pratique de branche

Un guide pratique sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sera rédigé et mis à la disposition des entreprises, par la branche. Ce guide, pratique et facile d'utilisation, informera les entreprises et les salariés sur les obligations légales et conventionnelles en faveur des personnes en situation de handicap. Il sera disponible sur le site de l'Observatoire des Industries chimiques.

Article 22 : Partenariat avec le réseau institutionnel et spécialisé

Des partenariats seront recherchés avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des travailleurs handicapés. Ceux-ci seront renforcés et développés pour la recherche et la présélection des candidats en situation de handicap.

Les parties signataires estiment qu'il est important d'identifier et de solliciter les réseaux externes de partenaires pouvant apporter leur expertise en matière de connaissance du handicap.

Partie VIII : Dispositions finales

Article 23 : Accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 24 : Suivi de l'accord

La CPNCTHS examinera au cours de sa réunion plénière annuelle l'application du présent accord. Elle pourra faire appel à l'observatoire paritaire des Industries chimiques.

Article 25 : Extension, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 10 mai 2011

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**

FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILES-ENERGIE – **C.F.T.C.-C.M.T.E.**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**

FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**U.I.C.**)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (**C.S.P.**)
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (**C.S.R.**)

FEDERATION DES ENTREPRISES DE LA BEAUTE (**FEBEA**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET ADHESIFS (**F.I.P.E.C.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (**F.N.C.G.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-CHIMIQUES ET CONNEXES (**F.N.I.E.E.C.**)

