



Journée handicap 18 décembre 2018

LES NEGOCIATIONS SUR LE HANDICAP

En matière de Handicap les négociations peuvent aboutir à deux types d'accords :

- l'accord agréé, qui vaut acquittement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (il est libératoire de la contribution due à l'Agefiph par les entreprises d'au moins 20 salariés qui emploient moins de 6% de travailleurs handicapés dans leur effectif),
- l'accord de droit commun, non libératoire de la contribution.

L'accord agréé dispose d'un contenu obligatoire fixé par la loi (Art. L. 5212-8 CT) et notamment :

- un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- un plan de maintien dans l'entreprise.

L'accord doit être assorti d'un état des lieux établi sur les 3 dernières années, d'un budget ainsi que d'objectifs précis et quantifiés.

L'accord de droit commun quant à lui, suit les clauses ordinaires des accords (voir ci-après les règles relatives à la négociation sur le handicap).

Au niveau d'une branche l'accord de droit commun (Art. L. 2241-1 (ordre public) et Art. L. 2241-13 (supplétif)) définit les « mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » ; il porte 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

Au niveau d'une entreprise l'accord de droit commun (Art. L. 2242-1 (ordre public) et Art. L. 2242-17 (supplétif)) porte sur « l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail » ; il aborde dans ce cadre les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

Attention ! La loi « Avenir professionnel » a limité la durée de l'accord agréé à 3 ans renouvelable une seule fois.

Cela répond à une revendication FO, qui demandait que les accords Handicap ne soient plus dérogatoires au droit commun des accords. Pour FO, agréé ou pas, l'important est le contenu de l'accord et la dynamique qu'il crée. FO revendique donc que le contenu actuellement exigé pour l'agrément des accords d'entreprise, soit transféré pour les accords de droit commun sur le Handicap.

Accord de droit commun : les règles relatives à la négociation sur le handicap

Traditionnellement, la hiérarchie des normes couplée au principe de faveur ne permettait pas aux accords de niveau inférieur de déroger dans un sens moins favorable aux accords de niveau supérieur.

Autrement dit, un accord d'entreprise ne pouvait être que plus favorable aux accords de branches qui eux-mêmes devaient être plus favorables que les accords nationaux interprofessionnels.

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont complètement revu cette mécanique, en créant une nouvelle articulation des niveaux de négociation différenciée par thème selon 3 blocs (articles L2252-1 et suivants du code du travail).

De manière générale, l'accent est mis sur la décentralisation des négociations, qui donne la primauté aux dispositions des accords d'entreprise, par rapport aux accords de branche ayant le même objet quel que soit leur contenu. Il n'est plus tenu plus compte du principe de faveur.

Il y a cependant des exceptions pour certains thèmes, où la branche peut continuer de jouer son rôle de filet de sécurité en verrouillant ses dispositions.

Les thèmes du bloc 1 (Article L2253-1 CT)

Dans les matières du bloc 1 (liste ci-dessous), les stipulations des accords de branche prévalent sur les accords d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des « garanties au moins équivalentes ».

Autrement dit, un accord d'entreprise ne pourra pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche. Encore que... Tout dépend de la notion de « garanties au moins équivalentes ». La loi n'en donne pas une définition précise. Il est juste indiqué que cette équivalence de garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, ce qui est très flou, subjectif et risque d'être source de contentieux.

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires (prévoyance)
- Certaines mesures relatives au temps de travail :
 - Les heures d'équivalence pour certaines professions,
 - Le temps de pause de 20 minutes minimum,
 - La qualification du travailleur de nuit,
 - Temps partiel (durée minimale, heures complémentaires, majorations, garanties liées au temps partiel),
 - Période de référence pour la mise en place des modalités d'aménagement du temps de travail,
- Les mesures relatives aux CDD et aux CTT (durée, délai de transmission du contrat, renouvellement, délai de carence),
- Les mesures relatives au CDI de chantier,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai,
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions sur les transferts d'entreprise ne sont pas réunies.
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice pour favoriser l'emploi de personnes en difficulté ou assurer un complément de formation.
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les thèmes du bloc 2 (Article L2253-2 CT)

La loi distingue ensuite 4 thématiques, qui contrairement au bloc 1, ne sont pas verrouillées d'office au niveau de la branche, mais dont le verrouillage est laissé au choix de la branche.

- La prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
- **L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;**
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Ainsi, pour ces thématiques et, notamment les questions relatives aux travailleurs handicapés, **la branche peut par accord collectif décider ou non de rendre ses dispositions impératives au niveau des entreprises**, de la même manière que pour les dispositions du bloc 1.

Attention : si la branche ne le dit pas expressément dans son accord, les dispositions négociées au niveau de la branche ne s'appliqueront au niveau des entreprises qu'à défaut d'accord d'entreprise sur le sujet, ou si l'accord d'entreprise ne prévoit pas de garanties au moins équivalentes.

Bilan de la négociation collective 2017

A défaut d'accord d'entreprise en disposant autrement, les négociations sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doivent avoir lieu annuellement, dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

A minima, cette négociation doit avoir lieu tous les 4 ans.

En 2017, seuls 5 accords de branche – non agréés - ont porté sur les « travailleurs handicapés » : 4 sous forme d'un volet spécifique à un accord existant, et 1 y est exclusivement dédié.

Accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération dans la branche des industries et du commerce de la récupération

Les interlocuteurs sociaux ont réalisé en 2016 un guide sur l'emploi des travailleurs handicapés destiné à apporter des conseils aux entreprises dans la gestion de leur politique handicap, à travers des retours d'expériences, la réglementation applicable et des liens utiles.

La branche déclare également souhaiter poursuivre une démarche partenariale avec l'AGEFIPH pour déployer un certain nombre d'actions sur les territoires.

Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical dans la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement

Des engagements sont pris par la branche :

- Parmi les candidatures reçues par l'entreprise, celles des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans et celles des personnes handicapées seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir.

- L'observatoire de branche assure le suivi annuel.

Avenant n°4 du 19 juin 2017 de révision de la CCN des chaînes thématiques

- Formations spécifiques pour les personnes handicapées (adaptation des outils de travail, formations liées à l'évolution de carrière...) de façon à permettre la meilleure intégration possible et à les maintenir dans l'emploi.
- Formation pour sensibiliser les équipes sur place (futurs collègues de la personne handicapée) pour favoriser leur intégration.
- Surveillance médicale spécifique effectuée par le médecin du travail ;
- Aide par le médecin du travail concernant les démarches administratives pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier ;
- Attention particulière sur l'évolution de la rémunération, de la formation et de la carrière des salariés en situation de handicap (examen annuel de la situation des salariés handicapés : conditions de travail, évolution de carrière, formation...) et mesures correctives si nécessaires.

Avenant n°1 à la CCN de la branche des employés, techniciens et cadres des agences de presse

- Engagement de l'employeur de prendre en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.
 - Aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.
 - Les travailleurs handicapés bénéficient à leur demande d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.
 - Possibilité de prévoir par accord d'entreprise qu'en cas de majoration du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, du fait d'un handicap, ce temps peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement peut également majorer la durée du congé en raison du handicap.

Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche des services de santé au travail interentreprises (SSTI)

Différentes mesures sont proposées :

- création et développement d'un espace Internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet du centre interservices.
- Formation et information dans le cadre du plan de formation professionnel sur le handicap des personnes en charge de ces questions et des IRP ;
- Collecte et analyse des indicateurs pour l'élaboration du rapport de branche ;
- Le plan d'embauche : les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois
- Plan d'insertion et de professionnalisation : mise en place d'un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche. Bilan de suivi au bout de 12 mois, éventuel aménagement complémentaire du poste ou du rythme de travail...
- Plan de maintien dans l'emploi...

Base de données des accords collectifs (Art. L2231-5-1)

La loi Travail d'août 2016 a créé un dispositif de publicité des conventions et accords collectifs de travail, afin de permettre un meilleur accès au droit conventionnel pour les salariés.

Tous les accords collectifs conclus à compter **du 1er septembre 2017** doivent faire l'objet de cette publicité, quel que soit leur niveau de conclusion (conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement).

Cette base de données est effective depuis un an et accessible depuis le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

Certaines parties d'un accord peuvent être retirées de la publication sur demande des parties signataires (employeur + la majorité en nombre des organisations syndicales signataires), ou à la seule demande de l'employeur pour les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

Certains types d'accords sont cependant exclus d'office de la publication (intéressement, participation, PEE, PERCO, accords de performance collective, PSE).

Les accords handicap conclus postérieurement au 1^{er} septembre 2017 doivent donc être publiés sur cette base de données.

Les accords sont téléchargeables en format PDF et peuvent être triés par thème, par signataire, par IDCC, par code postal, par raison sociale et date ou période de signature.

Cette base permet ainsi de prendre connaissance d'exemples d'accords.

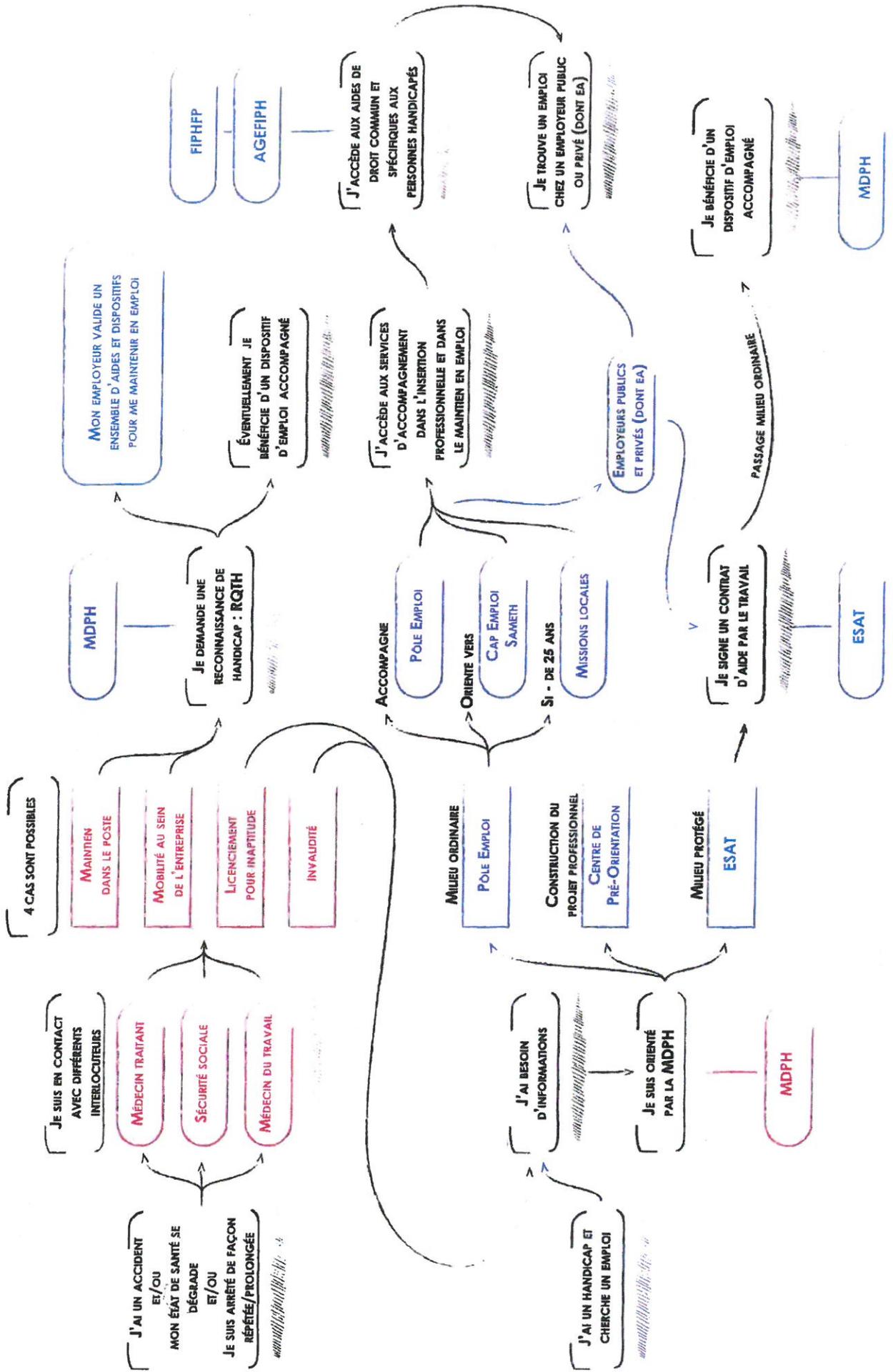
Sont ainsi disponibles 113 accords conclus depuis le 1^{er} septembre 2017, dont 49 accords signés par FO.

MON PARCOURS D'ACCÈS À L'EMPLOI

ORIENTATION

INSERTION DANS L'EMPLOI

MAINTIEN DANS L'EMPLOI



MES BESOINS EN TANT QUE PARTICULIER

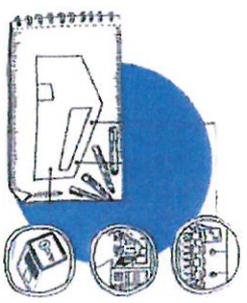
ORIENTATION

INSERTION DANS L'EMPLOI

MAINTIEN DANS L'EMPLOI



J'AI BESOIN DE TROUVER UN EMPLOI / D'ACCÉDER AUX OFFRES D'EMPLOI



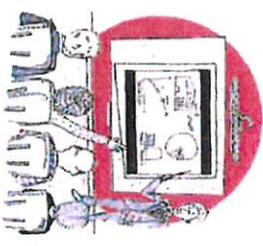
J'AI BESOIN QUE MON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SOIT ADAPTÉ À MA SITUATION



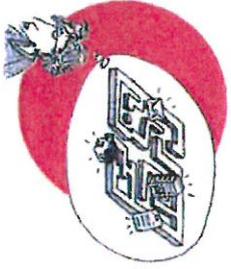
J'AI BESOIN D'UN SUIVI DE CARRIÈRE TENANT COMPTE DE MON HANDICAP ET SON ÉVOLUTION



J'AI BESOIN DE PRÉPARER MON DÉPART À LA RETRAITE



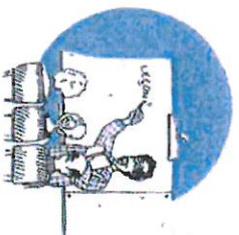
J'AI BESOIN D'ACCÉDER À LA FORMATION



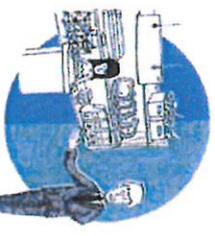
J'AI BESOIN D'ÊTRE ÉCLAIRÉ SUR MES DROITS ET DÉMARCHES ADMINISTRATIVES À MENER



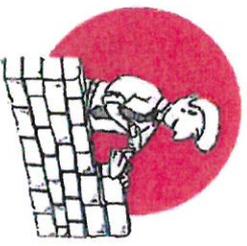
J'AI BESOIN DE M'INSÉRER DANS MON COLLECTIF DE TRAVAIL



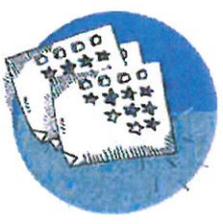
J'AI BESOIN D'ACCÉDER À LA FORMATION



J'AI BESOIN D'APPUI POUR CRÉER MON ENTREPRISE



J'AI BESOIN DE CONSTRUIRE MON PROJET PROFESSIONNEL



J'AI BESOIN D'ÉVALUER MES COMPÉTENCES



J'AI BESOIN D'ENVISAGER UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE



J'AI BESOIN D'APPUI POUR FAIRE FACE À MON HANDICAP SURVENU EN EMPLOI

Illustration: 100%

Illustration: 100%

Illustration: 100%

Illustration: 100%

ADMINISTRATION, DROIT ET AIDE JURIDIQUE

Ministère du Travail	www.travail-emploi.gouv.fr
Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées	www.handicap.gouv.fr
AGEFIPH	www.agefiph.fr
FIPHFP	www.fiphfp.fr
Le portail de l'administration française	www.service-public.fr
MDPH	www.mdph.fr
Le Défenseur des droit	www.defenseurdesdroits.fr
Site sur le droit du handicap	www.handroit.com

ASSOCIATIONS

APF	www.apf.asso.fr
FNATH	www.fnath.org
UNAPEI	www.unapei.org

EMPLOI

CHEOPS (Cap Emploi)	www.cheops-ops.org
Pôle Emploi	www.pole-emploi.fr
Site dédié au recrutement de personnes handicapées	www.hanploi.com
Site consacré au vidéo recrutement	www.jobinlive.com
Site dédié au recrutement de personnes handicapées	www.handi-cv.com

HANDICAP

Diversité, handicap et autonomie	www.handicap.fr
Information handicap en temps réel	www.handirect.fr
Politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées en Ile-de-France	www.handipole.org
Site d'information sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en Rhône Alpes <i>Dépôt et consultation de CV en ligne</i>	www.handiplace.org
L'actualité de la formation et de l'emploi pour les personnes handicapées	www.missionhandicap.com
Internet au service de l'intégration sociale et culturelle des personnes handicapées visuelles	www.brailletnet.org
Le portail où tout peut être lu, par tous	www.handicapzero.org

SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Directeurs et cadres d'ESAT (ANDICAT)	www.andicat.org
Réseau des gestionnaires d'ESAT (GESAT)	www.reseau-gesat.com
Union nationale des entreprises adaptées (UNEA)	www.unea.fr
Secteur protégé et adapté (HANDECO)	www.handeco.org

