



## « Tout » pour l'emploi du salarié handicapé ! 2 niveaux

### L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'employeur a plusieurs options cumulables ou alternatives pour satisfaire à son obligation :

- L'emploi direct de bénéficiaires, par le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi, (option à privilégier)
- Des contrats avec le secteur protégé (art L.5212-6) ESAT ou EA (Maximum 3% de l'obligation)
- L'accueil de Personnes Handicapées bénéficiaires d'un stage (art L.5212-7)
- La négociation avec les partenaires sociaux d'un accord sur l'emploi des personnes handicapés, qui devra être agréé par le ministère du travail ou ses représentants (art L 5212-8)
- Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH (art L.5212-9)

La loi a également fait figurer dans la Négociation Annuelle Obligatoire le thème de l'emploi des Personnes Handicapées.

***Lire nos fiches techniques téléchargeables sur notre site***  
***[http://www.cfecgc.org/handi/ewb\\_pages/b/boite\\_a\\_outils.php](http://www.cfecgc.org/handi/ewb_pages/b/boite_a_outils.php)***

Pour mettre en œuvre une politique globale en faveur de l'emploi des personnes handicapées, la structure concernée peut choisir entre deux formes de projet :

### **1- L'accord d'entreprise agréé pour l'emploi des personnes handicapées** (art L 5212-8)

Il porte sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, la qualification de travailleurs handicapés, et, le cas échéant, sur la sous-traitance avec le milieu de travail protégé.

Il doit comporter une partie obligatoire, le plan d'embauche en milieu ordinaire, et 3 parties possibles, l'entreprise devant en appliquer au moins deux :

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

L'accord peut prévoir d'autres actions selon les possibilités et les choix de l'entreprise, mais elles seront appréciées pour l'agrément par l'autorité administrative en fonction de leur rapport avec l'objet principal des accords : le développement de l'emploi en milieu ordinaire.



- Il est signé entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales.
- Il engage l'entreprise sur des objectifs précis soumis à l'agrément de l'autorité administrative (la DDTEFP du siège social de l'entreprise ou de l'établissement).
- Il libère l'entreprise de sa contribution financière à l'Agefiph, on l'appelle donc « accord exonératoire », mais il supprime les possibilités d'intervention de l'Agefiph.
- Il permet à l'entreprise de gérer en interne, de façon autonome, un budget dédié à l'emploi des personnes handicapées, d'un montant au moins égal à celui que l'entreprise aurait dû normalement verser à l'Agefiph.
- Il est signé pour une durée de trois ans renouvelable après accord de la DDTEFP.



*Sans embauche dans l'entreprise l'accord n'est pas valable et perdrait de tout son sens*

## 2- La convention AGEFIPH

En amont d'un accord, ou indépendamment de celui-ci, les branches professionnelles, les groupes, les entreprises de plus de 250 salariés, et les organisations professionnelles et syndicales peuvent également mettre en œuvre un projet global de politique d'emploi handicap et, pour ce faire, négocier avec l'Agefiph une Convention de Politique d'emploi de Personnes Handicapées.

La mise en œuvre de ces conventions et leur suivi font l'objet d'un bilan formalisé, réalisé sur la base d'informations et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant d'apprécier la réalisation de l'action.

Les engagements figurant dans la convention doivent être rigoureusement définis quant à leur contenu, leurs objectifs, leur financement et leurs indicateurs de suivi.

La Convention est généralement de 2 ans, renouvelable dans la limite de 4 ans.

La contribution à verser à l'Agefiph reste due, mais la structure concernée pourra bénéficier d'un cofinancement pour ce projet, et pourra continuer à percevoir les aides habituelles de l'Agefiph.