

OBLIGATION D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS



Rôle des représentants du
personnel dans l'emploi des
travailleurs handicapés

QUI EST OETH ?

L'association OETH a pour objectif la mise en œuvre de l'Accord de branche relatif à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

OETH a pour mission d'informer et de conseiller les établissements dans leurs actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et de proposer des mesures pour sécuriser leurs parcours professionnels : embauche, aménagement des postes de travail, formation et reconversion professionnelle. OETH développe également des actions de prévention du handicap. Ces mesures sont financées par les contributions des établissements dans le cadre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Pour toute question relative au handicap dans votre établissement, contactez votre Direction / Service RH, les Instances représentatives du personnel (DS, DP, CE, CHSCT) ou votre médecin du travail.

L'Accord de branche, qu'est-ce que c'est ?

Depuis 1987, l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu professionnel est une obligation fixée à 6% de l'effectif de l'établissement.

Par la signature d'un Accord de branche, la Croix-Rouge française, la FEHAP et le Syneas ont décidé de mettre en commun leurs ressources afin de développer et conduire une politique active en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Cet Accord de branche relatif à l'obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est conclu avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO. Il est agréé depuis 1991 par le Ministère du travail.

La mise en œuvre des actions de l'Accord est suivie et contrôlée par le **comité paritaire de l'Accord** qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application.

Afin d'assurer la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'Accord et des décisions prises par le Comité Paritaire, une association loi 1901 a été créée : **l'association OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)**.

Cet Accord de branche s'applique au même titre que votre convention collective

Qui sont les IRP ?

Les Instances représentatives du personnel regroupent l'ensemble des fonctions représentatives du personnel, qu'elles soient élues ou désignées.

On distingue ainsi :

Les délégués du personnel (DP)

Les délégués syndicaux (DS)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'entreprise (CE)

Les délégués syndicaux centraux (DSC)

La délégation unique (pour les établissements de moins de 20 salariés)

Les Instances représentatives du personnel ont pour mission de faire le lien entre les salariés et la direction. C'est pourquoi elles ont un rôle très important de conseil auprès des employés en situation de handicap.



Les Instances représentatives accompagnent les salariés dans leur démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

- La RQTH permet d'accéder aux différentes mesures qui ont été prises pour les personnes handicapées en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les Instances représentatives du personnel accompagnent les salariés dans la recherche de solutions face aux difficultés rencontrées. Elles peuvent également trouver des informations complémentaires auprès des fédérations syndicales dont les représentants siègent au Comité Paritaire de l'Accord (CPA) une fois par mois.

Témoignage

« Je considère que le rôle du délégué du personnel est essentiel dans l'aide à apporter aux salariés en proie à une situation de handicap.

Un salarié ne devrait jamais quitter son établissement pour inaptitude, il doit pouvoir, soit être reclassé par le biais de la formation professionnelle dans la structure ou ailleurs, ou bien avoir un poste de travail adapté à sa situation.

Pour cela, il est nécessaire que les informations circulent, que les différentes instances se concertent dès lors qu'elles existent au sein de l'établissement (CE, CHSCT).

Le délégué du personnel fait le lien entre le salarié et l'employeur. Il est souvent le premier interlocuteur des salariés, celui à qui on va demander de l'aide. Il est par conséquent important qu'il ait une bonne connaissance de l'Accord OETH et ce en lien avec le délégué syndical (dès lors qu'il est désigné).

Pour mener à bien sa mission et être efficace, le délégué du personnel doit pouvoir bénéficier d'outils simples et pratiques l'informant de la procédure à suivre.

Si le premier dossier s'avère difficile, la satisfaction d'avoir pu aider le salarié en lui permettant d'exercer une activité professionnelle, est importante. »

Catherine ROCHARD - Secrétaire Général
Union Nationale de la Santé Privée
FORCE OUVRIERE

À quel moment peut-on commencer à parler d'inaptitude ?

On parle d'inaptitude lorsqu'un employé se voit dans l'impossibilité de rester à son poste de travail. **L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail** selon la procédure en vigueur. Cet avis est réalisé en double exemplaire, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur.

L'avis d'inaptitude formulé par le médecin du travail est relatif à l'adéquation entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail. Cet avis pourra être temporaire, définitif, partiel ou total.

Quand l'inaptitude est déclarée et quel que soit son niveau, il incombe à l'employeur d'étudier une possibilité de reclassement dans l'entreprise.

Dans quels cas les IRP peuvent-ils intervenir ?

- Avant qu'une inaptitude soit prononcée.
- Lorsqu'une inaptitude ou un risque d'inaptitude est prononcé pour un salarié. Le CHSCT, s'il existe, doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail ou l'aménagement des lieux de travail.
- En cas d'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui émettent leur avis sur les mesures à envisager pour un salarié.
- Lorsque l'une des aides d'OETH est demandée : l'aménagement de postes de travail, les contrats aidés, la reconversion professionnelle, la prévention du handicap, etc.
- L'Accord de branche prévoit qu'avec l'accord du salarié, avant qu'une inaptitude soit prononcée, les IRP se doivent de proposer des solutions pour aménager les postes de travail ou prévoir une reconversion professionnelle. Le CHSCT ou le CE est associé à cette démarche. En leur absence, les DP émettent un avis sur les mesures à envisager.

« Nous pouvons, en l’informant, accompagner la personne dans toutes les étapes ».

INFORMER

- Rappeler aux différents interlocuteurs les droits liés à la **convention collective** (éventuellement accompagner).
- Informer le salarié des aides et financements proposés par OETH. L’informer de ses droits.
- Conseiller au salarié de rencontrer le médecin du travail dont dépend l’établissement.

Comment faire pour que le salarié obtienne sa reconnaissance de travailleur handicapé ?

Pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé, le salarié doit s’adresser à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son département pour constituer son dossier. Suite à cette démarche individuelle, le salarié sera informé de l’acceptation ou non de sa reconnaissance de travailleur handicapé dans un délai de 3 à 6 mois.

Rappel : c’est au salarié de décider d’informer ou non son employeur. En aucun cas l’employeur peut entamer un processus de licenciement en raison d’une reconnaissance administrative du handicap.

C’est à l’employeur de monter le dossier OETH.

A partir du moment où le salarié est reconnu travailleur handicapé, celui-ci peut solliciter son employeur qui lui seul est habilité à monter un dossier de demande d’aide auprès d’OETH.

Maintien, reconversion, aménagement de poste, prévention, primes... OETH vous propose un ensemble de mesures dont chaque salarié peut bénéficier.

Soumettre ce dossier aux IRP

Les Instances représentatives du personnel donnent leur avis (sur l’aménagement d’un nouveau poste en cas de reclassement d’un salarié par exemple).

Leur avis est essentiel

Cet avis motivé doit être un extrait du procès verbal du CE/CHSCT.

L’extrait doit être signé par le secrétaire ou le secrétaire adjoint impérativement. Un formulaire est également téléchargeable sur le site Internet www.oeth.org.



RAPPEL

Selon la loi du 11 février 2005, article 2 :
« Constitue un handicap [...] 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. »

Qui sont les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée ?

- Les salariés ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les titulaires de l'Allocation d'Adulte handicapé (AAH)
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre



« Rôle des représentants du personnel dans l'emploi des travailleurs handicapés »
est une publication d'OETH.

Directeur de la publication : Olivier LEGENDRE, directeur.

Rédaction pour OETH : Anaïs DOVILLEZ, chargée de la communication
en collaboration avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO.

Remerciements à Madame ROCHARD.



www.oeth.org