

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos – Spécial Handicap

5 décembre 2023



**LOI PLEIN EMPLOI : DES MESURES POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS.** Définitivement adoptée le 14 novembre, la loi « Plein emploi » vise notamment à faciliter l'insertion des travailleurs

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

handicapés ([ici](#)). Leur **orientation en milieu « ordinaire » est désormais de droit commun**. En outre, le texte **étend à tous les travailleurs handicapés le bénéfice des mesures jusqu'ici réservées à ceux bénéficiant d'une RQTH** (dispositif d'emploi accompagné, déplafonnement de l'âge pour être engagé comme apprenti, majoration de la rémunération pour les stagiaires de la formation professionnelle...), sous réserve d'être titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité. Il prévoit que **le montant de la contribution versée à l'Agefiph tiendra compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Enfin, les entreprises adaptées de travail temporaire et les CDD tremplin sont pérennisés.

**LA STAT**

**LE NUMERIQUE, UNE OPPORTUNITE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES ?** D'après une étude réalisée par l'Ifop pour l'Agefiph ([ici](#)), **les outils numériques sont perçus comme une « opportunité »**



[En savoir plus](#)

**pour l'emploi de personnes en situation de handicap pour 65% d'entre elles et 78% des recruteurs**, en raison notamment de leur impact sur l'organisation du travail et la productivité. Toutefois, lors de l'implantation de nouveaux outils numériques, **seuls 38 % des dirigeants ont mis en place une réflexion sur leur accessibilité**.



**CONTRÔLE ADMINISTRATIF DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE.** Par un arrêt du 4 avril ([ici](#)), le Conseil d'Etat a précisé le contenu du contrôle sur la **recherche de reclassement** d'un salarié protégé ayant le statut de travailleur handicapé et licencié pour **motif économique**.

**L'ARRÊT**

**Lorsque l'employeur a connaissance du statut de travailleur handicapé**, il appartient à l'administration de vérifier que l'employeur, qui doit prendre les mesures permettant au travailleur de conserver un emploi correspondant à sa qualification, a, **à la lumière des préconisations du médecin du travail, procédé à une recherche sérieuse de postes de reclassement appropriés à la situation du salarié, au besoin en mettant en œuvre des mesures d'adaptation**.

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**AMERICAN EXPRESS SIGNE SON SIXIEME ACCORD HANDICAP.** Les salariés d'American Express sont couverts par un nouvel accord triennal sur le handicap signé le 10 mai 2023 ([ici](#)). Celui-ci se



[En savoir plus](#)

fixe pour **objectif de parvenir à un taux de travailleurs handicapés de 7 % à l'échéance de l'accord par le recrutement et le maintien des salariés en poste**. Pour atteindre ces objectifs, American Express s'engage à poursuivre la **collaboration entre les acteurs RH et le référent handicap** et crée notamment des **ambassadeurs Handicap** au sein de chaque département, formés à l'accueil de collègues en situation de handicap et constituant un point de contact de l'équipe de recrutement.



**LE REFERENT HANDICAP**

Institué par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 afin de dynamiser la politique relative au handicap dans les entreprises, **le référent handicap doit être mis en place dans certaines entreprises**.

**LA TO DO LIST**

Champ d'application	Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises employant <b>au moins 250 salariés</b> . <b>Aucune sanction</b> n'est toutefois prévue par les textes en cas d'absence de désignation.
Fonction et missions du référent	Il est chargé d' <b>orienter, informer et accompagner</b> les personnes en <b>situation de handicap</b> sans que le Code du travail ne définisse précisément ses missions. Selon l'administration ( <a href="#">ici</a> ), il : <ul style="list-style-type: none"><li>- Organise la prise en compte du handicap et coordonne la mise en œuvre de la politique handicap ;</li><li>- Informe les salariés en situation de handicap, notamment sur leurs droits, et les accompagne pour favoriser leur intégration et leur maintien dans l'emploi ;</li><li>- Sensibilise les acteurs internes sur le recours aux entreprises adaptées, aux établissements ou services d'aide par le travail ou aux travailleurs indépendants handicapés ;</li><li>- Organise des actions d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés ou d'interlocuteurs ciblés (recruteurs, managers, CSE...).</li></ul>
Désignation	L'employeur est <b>libre</b> de désigner la <b>personne de son choix</b> , même s'il est recommandé de désigner une personne volontaire et compétente disposant du temps nécessaire et d'en informer les salariés.
Moyens	<b>Aucun moyen spécifique</b> ne lui est attribué par les textes, bien qu'il soit possible d'en prévoir.
Obligations du référent	En dehors de l' <b>obligation de discrétion</b> à l'égard des informations à caractère personnel concernant le rendez-vous de liaison et la visite de mi-carrière, les textes ne fixent aucune obligation spécifique. En tant que salarié, le référent reste toutefois soumis à une <b>obligation de loyauté</b> .