

L'INFO HANDICAP N° 12

Pour cette inFO handicap, nous vous proposons de faire un zoom sur le rôle du Référent handicap en Entreprise.

Pour certaines Entreprises des IEG, les accords Handicap couplés avec une organisation RH efficace suffisent à définir les missions du Référent Handicap. Pour d'autres, la loi Avenir professionnel de 2018 attribue les bases du fonctionnement du Référent Handicap en Entreprise.

Un référent handicap, c'est quoi ?

Instauré par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et afin de dynamiser la politique relative au handicap dans les entreprises, le référent handicap doit être mis en place dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le Code du travail ne définit pas précisément ses différentes missions. Toutefois, deux prérogatives spécifiques lui ont été attribuées, depuis le 31 mars 2022, par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ainsi, le référent handicap participe, à la demande du travailleur concerné, au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du Code du travail ; ainsi qu'aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail, dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code. Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Quelles sont ses missions ?

D'après l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour de quatre fonctions principales :

- ◆ Être un « tiers de confiance » qui informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap
- ◆ Servir d'interface entre les différents acteurs concernés, internes comme externes
- ◆ Être un « pilote » amené à diriger des actions, des projets, voire une politique handicap
- ◆ Constituer un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées



L'Agefiph répertorie également les missions les plus fréquentes de ces référents :

- ◆ L'organisation de la prise en compte du handicap en matière de recrutement et d'intégration
- ◆ La sensibilisation des acteurs internes sur le recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements ou services d'aide par le travail (Ésat), ou aux travailleurs indépendants handicapés (TIH)
- ◆ L'organisation d'actions d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés ou d'interlocuteurs ciblés (recruteurs, managers, direction, CSE, etc.)
- ◆ Le développement de partenariats externes avec notamment les Dreetts (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), les Opco (opérateurs de compétences) ou encore Cap emploi
- ◆ La mise à jour des connaissances notamment techniques et juridiques
- ◆ La construction et le pilotage d'un plan d'action.

Quel cadre juridique pour le référent handicap ?

DÉSIGNATION

Le Code du travail prévoit seulement que toute entreprise qui emploie au moins 250 salariés doit désigner un référent handicap. L'employeur est donc libre de désigner la personne de son choix. Toutefois, il lui est conseillé de choisir une personne volontaire et compétente disposant du temps nécessaire, et d'en informer l'ensemble des salariés. Les textes ne fixent pas de durée précise à cette désignation, qui peut donc être à durée indéterminée. La loi ne prévoit aucune sanction en cas de manquement à l'obligation de désignation d'un référent handicap.



En l'absence de désignation, l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée en cas de contentieux mettant en jeu des travailleurs handicapés, notamment pour manquement à l'obligation de sécurité ou discrimination.

MOYENS

Aucun moyen spécifique n'est attribué au référent handicap par les textes. L'employeur est encouragé par l'Agefiph à attribuer des heures de délégation et à financer des formations, afin de professionnaliser le rôle du référent pour assurer la réussite de la politique d'intégration de l'entreprise.

Certaines entreprises vont jusqu'à recruter des référents handicap qu'elles emploient à temps plein sur ces missions. Des moyens spécifiques peuvent être attribués, par convention ou accord collectif, à la fonction de référent handicap.

Ces dispositions des moyens qui pourraient être attribués au référent Handicap ne font que renforcer la revendication de FO pour qu'un accord de branche sur le handicap voie enfin le jour au sein des IEG!

