

# Loi travail & handicap

## Mémento

# SOMMAIRE

## Loi Travail – Les articles clés santé/ handicap

Article 8	Règles en matière de durée du travail et de congés
Article 32	Nouvelle mission du CHSCT relative aux conditions de travail des personnes handicapées
Article 43	Mise en œuvre du CPF pour les personnes handicapées accueillies en établissement ou un Esat <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Alimentation et abondement du compte</li><li>▪ Mobilisation du compte et prise en charge des frais de formation</li></ul>
Article 52	Dispositif d'emploi accompagné pour les personnes handicapées
Article 53	Aménagement de la durée du contrat de travail des salariés en ateliers et chantiers d'insertion
Article 56	Mise en accessibilité des postes de travail des TH
Article 74	Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi (Expérimentation)
Article 77	Relèvement à 30 ans l'âge limite d'entrée en apprentissage (expérimentation)
Article 99	Prime d'activité pour les TH
Article 101	Elargissement des missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des PH
Article 102	Réforme de la médecine du travail <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Inaptitude</li><li>▪ Rôle du médecin du travail &amp; missions des services de santé au travail</li></ul>

### Sources :

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - JO du 9 août 2016

Code du travail

<https://www.legifrance.gouv.fr>

## Articles de presse - Zoom sur quelques points

Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Agefiph/ Sameth

Emploi accompagné

Médecine du travail

## Article 8 - Règles en matière de durée du travail et de congés

► Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Mais (Art. L. 3121-5) si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

► Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées (Art. L. 5213-6), d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne (Art. L. 3121-49).

► Les entreprises adaptées (Art. L. 5213-13) peuvent conclure un contrat de travail intermittent, même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (Art. L. 3123-37)

► Sous réserve de modalités particulières (Art. L. 3141-32), un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut (...) majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap (Art. L. 3141-10).

## Article 32 – Nouvelle mission du CHSCT relative aux conditions de travail des personnes handicapées

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle (Art. L. 4612-1)

## Article 43 – Mise en œuvre du CPF pour les PH accueillies en établissement ou un Esat

### ▪ Alimentation et abondement du compte

► Article L. 6323-33 – Le compte personnel de formation du bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal.

► Article L. 6323-34 – L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans un établissement ou un service d'aide par le travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible (voir article L. 6323-6).

► Article L. 6323-35 – La période d'absence de la personne handicapée pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

► *Article L. 6323-36* – L'établissement ou le service d'aide par le travail verse à l'organisme collecteur paritaire agréé dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés dont le montant est défini par décret.

► *Article L. 6323-37* – Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire ou de son représentant légal, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- Un organisme collecteur paritaire agréé,
- Les régions, lorsque la formation suivie par la personne handicapée est organisée avec leur concours financier,
- Les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'établissement ou le service d'aide par le travail,
- Pôle emploi,
- L'Agefiph

▪ **Mobilisation du compte et prise en charge des frais de formation**

► *Article L. 6323-38* – Les heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond.

► *Article L. 6323-39* – Lorsque la formation financée dans le cadre du compte personnel de formation est suivie pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel au sein de l'établissement ou du service d'aide par le travail, le travailleur handicapé doit demander l'accord préalable dudit établissement ou service sur le contenu et le calendrier de la formation.

► *Article L. 6323-40* – En cas d'acceptation par l'établissement ou le service d'aide par le travail, le travailleur handicapé bénéficie pendant la durée de la formation du maintien de sa rémunération garantie et du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

► *Article L. 6323-41* – Les frais de formation sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé.

► Pour la compensation de la contribution mentionnée à l'*article L. 6323-36* du code du travail, l'Etat assure la compensation de la contribution calculée sur la base de l'assiette forfaitaire prévue au premier alinéa du présent article, pour la partie de cette assiette égale à l'aide au poste.

## **Article 52 – Dispositif d'emploi accompagné pour les personnes handicapées**

► Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (*voir article L. 312-1*) et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné (*voir ci-dessous article L. 5213-2-1*). (*Art. L. 243-1*)

► **Article L. 5213-2-1 :**

- 1) Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.

Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Ce décret précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'[article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles](#). Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi.

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

- 2) Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation, le cas échéant sur proposition des Cap emploi, Pôle emploi et Missions locales. Cette commission désigne, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné.

Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Le décret mentionné précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'[article L. 313-11](#) du code de l'action sociale et des familles. Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi.

### **Article 53 – Aménagement de la durée du contrat de travail des salariés en ateliers et chantiers d'insertion**

A titre exceptionnel, ce contrat de travail peut être prolongé par Pôle emploi, au-delà de la durée maximale prévue, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat :

a) Lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, quel que soit leur statut juridique ;

b) Lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois. »

## **Article 56 – Mise en accessibilité des postes de travail des TH**

---

Après le premier alinéa de l'article L. 5213-6 du code du travail (« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés 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 ») , il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. »

Le présent article entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard trois ans après la promulgation de la présente loi.

## **Article 74– Contrat de prof pour les demandeurs d'emploi (Expérimentation)**

---

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code.

## **Article 77 –Relèvement à 30 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage (expérimentation)**

---

A titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de vingt-cinq ans prévue à l'article L. 6222-1 du code du travail. Cette limite d'âge est portée à trente ans. Cette expérimentation est mise en place du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Le Gouvernement remet au Parlement, au cours du premier semestre 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre au titre du présent article afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation.

## **Article 99 – Prime d'activité pour les TH**

---

Cet article concerne les ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité

## **Article 101- Elargissement des missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des PH**

---

► « Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

- 1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;
- 2° A des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante. »

Modification 2° :

« 2° A des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable **et au maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés **dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels** ; ». <sup>1</sup>

► Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et **du suivi durable** dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.

## Article 102 – Réforme de la médecine du travail

### ▪ Inaptitude

► *Article L1226-2 (modifications)* -Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié **victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel** est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, **après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent**, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur **les capacités** du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ajout : « Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

► *Art. L. 1226-2-1(nouvel article)*- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

<sup>1</sup> - les modifications au texte original sont indiquées en gras dans le texte

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

► *Article L1226-10(modifications)*- Lorsque le salarié **victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur **les capacités** du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation **le préparant à occuper** un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, **aménagement, adaptations ou transformations de postes existants** ou aménagement du temps de travail.

► *Article L1226-12(modifications)* - Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, **soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.**

**L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.**

► *Article L1226-20 (modifications)* - - Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de [l'article L. 1226-12](#) et des [articles L. 1226-14 à L. 1226-16](#), relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables. Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux [articles L. 1226-10 et L. 1226-11](#), **ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi** au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

► *Article L1226-21 (modifications)* - Lorsque le salarié **n'est pas déclaré inapte** à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de *l'article L. 1226-8* ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

► Article L. 1224-5 -Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

► Article L. 1224-6 -L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.



► Article L. 1226-8 - A l'issue des périodes de suspension définies à l'article [L. 1226-7](#), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'article [L. 1226-10](#)

(Article L1226-10) - Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

### ⇒ Rôle du médecin du travail et missions des services de santé au travail

► Article L4622-3(modifications) - Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que **tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.**

► Article L4622-8 (modifications) - Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, **des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail**, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

► Art. L. 4624-1 – Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé. Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

► *Art. L. 4624-2* – Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1. L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

► *Art. L. 4624-3* – Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

► *Art. L. 4624-4* – Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

► *Art. L. 4624-5 (différé)* - Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

► *Art. L. 4624-6 (différé)* - L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

► *Art. L. 4624-7* – Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin- expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.

*Article 101 - Les ressources de l'Agefiph sont affectées notamment à des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable **et au maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés **dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels.***

*Les organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et **du suivi durable** dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph et le Fiphfp.*

*Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa. Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'Agefiph une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.*

► « Les missions des Cap emploi, organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap, seront élargies au maintien dans l'emploi. L'objectif ? Incrire l'accompagnement des personnes handicapées dans la durée grâce à une plus grande intégration et une plus grande continuité de l'offre de service depuis la recherche d'emploi jusque dans l'emploi. »

Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social  
<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/quelles-sont-les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/handicap>

► Amendement porté par Mme Le Houérou avec un triple objectif :  
« - L'égalité d'accès et de traitement à l'offre de services des opérateurs de placement spécialisés,  
- La sécurisation des parcours professionnels par une plus grande intégration et une plus grande continuité de l'offre de service pour l'accompagnement des personnes handicapées. Cet objectif est particulièrement important au regard des problématiques liés à certains handicaps qui nécessitent un suivi et un accompagnement dans l'emploi dans la durée. Il permettra de conforter la logique de continuum du parcours pour les personnes,  
- La simplification et la lisibilité du dispositif pour les usagers (demandeurs d'emploi, salariés employeurs) à travers l'identification d'un interlocuteur de référence pour l'accompagnement des travailleurs handicapés, dans leur recherche d'emploi et dans l'emploi. »

Source : Assemblée Nationale  
<http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/amendements/3675/AN/4742.pdf>

*Article 52* -Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur. Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Ce dispositif est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

Il est mis en œuvre sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation, le cas échéant sur proposition des Cap emploi, Pôle emploi et Missions locales

« L'emploi accompagné, c'est quoi ?

L'emploi accompagné a pour objectif de sécuriser et de fluidifier le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme de la personne, mais également de son employeur. Il intervient ainsi lors de l'embauche, de l'intégration, puis en fonction des besoins et des évolutions. Il a fait ses preuves en Europe depuis plus de vingt ans, suivant en cela l'évolution des attentes des personnes handicapées tournées vers une vie professionnelle en milieu ordinaire de travail. Aujourd'hui, 19 pays membres de l'Union Européenne adhèrent à l'EUSE (European union of supported employment). En France, les services d'emploi accompagné sont, à ce jour, principalement portés à titre expérimental par des acteurs du secteur médico-social, avec la participation d'entreprises volontaires. »

Source : Handicap.fr

<https://emploi.handicap.fr/art-emploi-accompagne-loi-travail-1004-8975.php>

## Médecine du travail

Suppression de la visite médicale d'embauche, suivi médical individuel adapté à chaque salarié... La loi El Khomri, adoptée définitivement le 21 juillet, réforme en profondeur les modalités de suivi de la santé au travail des salariés. En outre, elle redéfinit les règles applicables suite à l'inaptitude professionnelle du salarié, quelle que soit son origine.

De nombreux amendements sénatoriaux n'ont en effet pas été retenus : maintien de la visite médicale d'embauche, recherche du reclassement du salarié inapte dans toutes les filiales du groupe...

## Le suivi médical

La loi impose un suivi individuel adapté de l'état de santé des salariés, notamment en prévoyant une surveillance médicale renforcée pour les salariés affectés à des postes à risque. Elle supprime le principe de la visite médicale d'embauche et celui de la visite biennale.

- La visite médicale d'embauche est remplacée par une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'arrivée dans l'entreprise. Cette visite est assurée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. À la suite de cette visite, une attestation doit être délivrée au salarié. Il est ainsi mis fin à la vérification systématique de l'aptitude de tous les salariés à la suite de leur embauche.

- Les travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers bénéficient d'un suivi individuel renforcé et doivent passer un examen médical d'aptitude.

Cet examen remplace la visite médicale d'information et de prévention. Il permet d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et le poste auquel il sera affecté. C'est pourquoi cet examen doit être réalisé avant l'embauche, et renouvelé périodiquement.

Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin. Les modalités d'identification de ces travailleurs ainsi que les mesures de suivi individuel renforcé dont ils bénéficient seront prévues par décret.

- La loi met fin aux visites médicales biennales. Elle impose que les modalités et la périodicité du suivi médical du salarié prennent en compte ses conditions de travail (notamment le travail de nuit), son état de santé (notamment le handicap) et son âge, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Ainsi, les visites médicales périodiques du salarié peuvent être davantage espacées, alors que jusqu'à présent elles devaient avoir lieu impérativement au moins tous les 24 mois. Le suivi médical périodique des salariés est assuré par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

### Réforme du régime de l'inaptitude

La loi facilite la constatation de l'inaptitude et le licenciement qui peut y faire suite.

- **Présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail.**

À la suite d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'origine professionnelle ou non, le salarié n'a plus à être déclaré apte par le médecin du travail. Il retrouve automatiquement son emploi s'il n'a pas été déclaré inapte durant sa visite médicale de retour.

- **Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude.**

Dorénavant, le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste. Il n'y a plus d'obligation de procéder à un deuxième examen médical deux semaines plus tard, comme c'était le cas auparavant. Toutefois, l'examen unique constatant l'inaptitude doit être précédé d'une étude de poste (menée par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) et d'un échange avec le salarié et l'employeur.

- **Durcissement des obligations en matière de reclassement.**

La loi offre davantage de protection aux salariés inaptes des suites d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Ainsi, pour ces salariés, le médecin du travail doit dorénavant solliciter l'avis des DP avant de fournir ses indications concernant un reclassement. Auparavant, cette consultation n'était prévue que dans le cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. En outre, les indications du médecin du travail doivent prévoir, quels que soient l'origine de l'inaptitude ou l'effectif de l'entreprise, des éléments concernant la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

- **Portée de l'obligation de reclassement.**

Dès lors que l'employeur a proposé un poste répondant aux conditions légales (approprié aux capacités du salarié, après avoir recueilli l'avis des DP et respecté les indications du médecin du travail), il est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement.

- Assouplissement du licenciement pour inaptitude.

La loi prévoit un nouveau cas de rupture possible du contrat du salarié inapte, qui s'ajoute aux trois existants. L'employeur peut désormais rompre le contrat du salarié déclaré inapte sans avoir à chercher de reclassement, dès lors que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. En outre, la loi harmonise les règles : les quatre motifs de licenciement suite à une inaptitude s'appliquent à l'inaptitude professionnelle et non professionnelle d'un salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD.

- Recours à un médecin-expert en cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail. En cas de contestation des éléments de nature médicale retenus dans les avis, indications ou propositions du médecin du travail émis dans le cadre d'un examen médical d'aptitude, l'employeur comme le salarié peuvent saisir en référé le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert. Le médecin-expert désigné peut demander communication du dossier médical du salarié détenu par la médecine du travail.

Source : Liaisons sociales Magazine

<http://www.wk-rh.fr>