

Avenant n° 2023-04 du 2 janvier 2023
relatif à l'emploi de travailleurs handicapés

NOR : ASET2350685M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

SUD santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincus de la nécessité de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les centres de lutte contre le cancer, il a été décidé d'engager une négociation sur le sujet.

Cet accord ne dispense pas les centres de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail, salariés des centres.

Sont concernés :

1. Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

4. Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

7. Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » indiquant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

L'autorisation d'absence prévue à l'article 5 vise également les salariés des centres ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Il est rappelé que, selon la loi n° 2005-102 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, 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.

Article 2 | État des lieux de la branche en matière d'emploi de travailleurs handicapés

Un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des salariés en situation de handicap dans les centres a été établi. Ce diagnostic est issu de l'exploitation de données issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des centres.

Il est rappelé que les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6 %.

À partir des données transmises, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail :

■ L'ensemble des centres est assujéti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la branche des centres de lutte contre le cancer ;

■ En 2020 :

Le taux moyen d'emploi de salariés en situation de handicap dans les centres s'établit à 4 %.

Les centres sont fortement encouragés à maintenir leur taux d'emploi et à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de le porter au niveau prévu par les dispositions légales.

En 2020, les centres ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 centres ont fait application d'un accord d'entreprise agréé ;
- la totalité des centres emploie au moins une personne en situation de handicap ;
- 12 centres répondent à leur obligation d'emploi par la combinaison de différentes modalités d'acquittement ;

- aucun centre ne répond à son obligation d’emploi par le seul versement d’une contribution à l’OETH.

Article 3 | Rappel des acteurs du handicap dans le centre

Article 3.1 | Direction des ressources humaines (DRH) et managers

Au sein du centre, la direction des ressources humaines (DRH) construit et met en œuvre la politique handicap. Elle s’assure du respect des procédures légales, réglementaires et conventionnelles et intervient dans la gestion des situations individuelles.

Les managers permettent la mise en œuvre de la politique handicap au sein des services, et notamment des actions de sensibilisation des salariés, de détection de l’aggravation éventuelle des situations des travailleurs handicapés, de mise en place de conditions de travail pertinentes, etc.

Article 3.2 | Comité social et économique (CSE) et commissions

Comité social et économique (CSE)

Dans le cadre de sa mission globale sur les conditions de travail, le CSE doit être informé puis consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, notamment sur les conditions d’emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle et sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés en situation de handicap, notamment sur l’aménagement des postes de travail.

Il est précisé qu’il ne s’agit pas de consultations relatives au cas individuel de chaque salarié en situation de handicap.

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

À ce titre, la CSSCT joue un rôle essentiel de relais de la politique « handicap » en matière de sensibilisation, intégration, prévention et accompagnement de la démarche handicap auprès des salariés du centre. Le sujet du handicap et du maintien dans l’emploi est régulièrement inscrit à l’ordre du jour des réunions ordinaires de la CSSCT.

Les aménagements de postes simples feront l’objet d’une information de la CSSCT.

Article 3.3 | Acteurs de l’insertion professionnelle des personnes handicapées extérieures au centre

Afin d’épauler les salariés porteurs de handicap et d’accompagner les centres dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés, les acteurs de l’insertion professionnelle des personnes handicapées suivants peuvent être sollicités :

- les MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ;
- l’AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHPH (fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) ;
- les Cap emploi ;
- les prestataires d’appuis spécifiques ;
- les SMS (structures médico-sociales).

Article 4 | Absence de discrimination à l'embauche

Les centres s'engagent en faveur de l'égalité en ne faisant aucune discrimination relative à la situation de handicap des candidats dans leurs pratiques d'embauches (ou toute autre situation protégée par les règles légales et réglementaires en vigueur).

Dans les offres d'emploi qu'ils publient, les centres s'engagent à mentionner le fait que le poste proposé est ouvert aux candidats en situation de handicap.

Article 5 | Modalités spécifiques d'accueil

Les centres sont encouragés à mettre en œuvre un accueil spécifique des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés afin d'assurer leur intégration dans le centre et d'identifier les aménagements éventuellement nécessaires.

Un point est fait entre le salarié et son supérieur hiérarchique après 3 mois de présence dans le centre afin de faire un premier bilan des modalités d'accueil et des aménagements mis en œuvre.

L'intégration du salarié en situation de handicap est préparée en associant le salarié.

Il pourra indiquer le degré de confidentialité qu'il souhaite sur sa situation de handicap. Par ailleurs, la question de la sensibilisation de l'équipe et de l'adaptation éventuellement nécessaire de la situation de travail pourra être abordée avec lui.

Les équipes (managers, collègues...) qui accueillent un salarié en situation de handicap seront sensibilisées et toute adaptation de poste sera anticipée au plus tôt.

Lors de son embauche dans le centre, le salarié en situation de handicap peut bénéficier s'il le souhaite, pour une durée définie en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique, de l'accompagnement d'un parrain. Cet accompagnement personnalisé est complémentaire au suivi assuré par son supérieur hiérarchique. Un temps dédié sera organisé pour le parrain par le centre afin qu'il puisse exercer sa mission d'accompagnement.

Le parrain est un salarié du centre, et, si possible du service intégré par le salarié en situation de handicap, nommé sur la base du volontariat en accord avec son supérieur hiérarchique. Il bénéficie, afin d'assurer au mieux l'accompagnement personnalisé du salarié en situation de handicap, d'une formation ou d'une action de sensibilisation.

L'application de cette disposition est subordonnée au volontariat de salariés qui souhaitent exercer la mission de parrain. Si aucun salarié n'est volontaire, l'accompagnement ne pourra pas être mis en œuvre.

Article 6 | Accès aux dispositifs de formation professionnelle

Il est précisé que les salariés en situation de handicap bénéficient des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

Il est porté une attention particulière au choix des prestataires externes de formation afin de garantir au mieux le respect des conditions d'accessibilité des formations (accès au bâtiment, accessibilité des supports...).

Compte personnel de formation (CPF)

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration de 300 € de leurs droits au CPF dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8 000 €. Cette majoration ne s'applique qu'aux travailleurs salariés, et dans les limites et conditions fixées par la Loi.

Bilan de compétences

Chaque salarié d'un centre en situation de handicap ayant au moins 5 ans d'ancienneté peut solliciter et bénéficier, de l'organisation d'un bilan de compétences auprès d'un professionnel afin de faire le point et éventuellement définir un projet professionnel interne compatible avec son handicap.

Recours à l'alternance

Le recours à l'alternance des salariés en situation de handicap doit être développé au sein des centres. Aussi, les centres s'engagent à tout mettre en œuvre pour conclure davantage de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation avec des personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est portée à la possibilité de poursuivre la relation de travail après le terme du contrat d'alternance sous la forme d'un CDD ou CDI.

Recours aux stages

L'accueil de stagiaires en situation de handicap est favorisé par les centres, notamment dans le cadre :

- de la formation initiale ou de la formation continue ;
- des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de permettre de découvrir un métier ou de confirmer un projet professionnel ;
- des stages organisés par l'AGEFIPH, des stages de salariés d'EA et d'usagers d'ESAT qui souhaiteraient dans le cadre d'un stage découvrir le milieu ordinaire.

Les partenariats avec les écoles, les universités et les associations concernées sont encouragés.

Article 7 | *Autorisations d'absence*

Article 7.1 | *Autorisation d'absence relative à la démarche de reconnaissance du handicap*

Il est rappelé que la démarche tendant à la reconnaissance du handicap relève du choix personnel du salarié concerné.

Dans le but de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou leur renouvellement, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence d'un maximum d'une journée, sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Elle peut être prise en demi-journée, sans excéder 1 journée au total.

Cette autorisation d'absence est soumise à la production d'un justificatif et est considérée comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

Article 7.2. | *Autorisation d'absence relative au suivi médical du travailleur handicapé*

Au-delà des arrêts maladie pris en charge par l'assurance maladie, des autorisations d'absences spéciales rémunérées sont accordées pour le suivi médical lié au handicap reconnu du salarié à hauteur de 2 jours par an fractionnables en fonction de l'organisation du service.

Ces autorisations d'absence sont soumises à la production d'un justificatif et sont considérées comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

Article 8 | Référent handicap dans le centre

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales (art. L. 5213-6-1 du code du travail) les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Tout salarié du centre peut être désigné référent handicap par la direction du centre, sur la base du volontariat. Le temps nécessaire pour l'exercice de ses missions lui sera accordé par le centre.

À titre d'exemples, la fonction de référent handicap peut recouvrir les activités suivantes :

- organisation de la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- information/orientation/accompagnement des salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement dans la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...) ;
- sensibilisation et outillage des acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), ou aux travailleurs indépendants handicapés (TIH) ;
- organisation des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (Codir, recruteurs, managers, services supports...) ;
- communication en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- développement/suivi des partenariats externes (Agefiph, Dreet, Cap emploi, services de santé au travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, les maisons départementales des personnes handicapées...) ;
- veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, réseau des référents handicap, clubs...) ;
- communication vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...) ;
- construction et pilotage d'un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

Article 9 | Organisation de formations pour le personnel des centres

Il est proposé aux centres d'organiser, dans la mesure du possible, des actions de formations destinées aux personnels en charge du recrutement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment au sein des services ressources humaines (RH).

Article 10 | Rôle des centres dans la prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité

Article 10.1 | Rôle des entretiens professionnels

Il est rappelé le rôle des entretiens professionnels dans le repérage des évolutions éventuelles du handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter l'environnement de travail du salarié à ces évolutions.

Article 10.2 | Suivi régulier d'anticipation de l'inaptitude au poste

Les centres s'engagent à mettre en place un suivi régulier des salariés en situation de handicap afin d'anticiper toute inaptitude au poste.

Ce suivi peut, par exemple, comprendre les mesures suivantes :

- mise en place d'indicateurs permettant de repérer les signaux d'alerte, tels que les arrêts maladie répétitifs, les arrêts maladie de longue durée, le temps partiel thérapeutique, les éventuelles restrictions au poste. Ces indicateurs permettent d'assurer le suivi de la santé des salariés. Ils peuvent être partagés régulièrement avec le médecin du travail, les supérieurs hiérarchiques, ou les acteurs de la santé en interne ;
- implication des Instances représentatives du personnel et du collectif de travail, le cas échéant, afin de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié concerné ;
- sur la base des indicateurs précédemment évoqués, mise en place de mesures d'adaptation au poste, lorsqu'elles sont nécessaires. Ces mesures peuvent s'accompagner de bilans professionnels, ou de toutes autres mesures permettant d'assurer au salarié un maintien durable dans l'emploi ;
- formation des salariés en situation de handicap pour éviter les inaptitudes à long terme liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou au contenu des missions. Ces formations peuvent également porter sur l'adaptation aux outils du poste de travail ou être liées à l'aménagement du poste de travail ;
- mise en place de mesures d'accompagnement permettant de faciliter le retour au poste après un arrêt de longue durée ou un reclassement interne en cas d'inaptitude ;
- en concertation avec le salarié concerné, décider des actions à mener pour éviter l'inaptitude.

Article 11 | Reclassement en cas d'inaptitude du travailleur handicapé

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est déclaré inapte à reprendre son poste par le médecin du travail, dans la mesure du possible, le centre s'efforce de le maintenir au même poste de travail, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire.

Dans le cas où le maintien du salarié au même poste de travail est impossible, le centre recherche un reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire. Il s'agit de rechercher un poste approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le poste doit être aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des aménagements, adaptations ou transformations de postes existants. Toutefois, si le reclassement était mis en œuvre sur un poste dont la rémunération conventionnelle est inférieure à celle du poste actuellement occupé par le salarié, la rémunération minimale annuelle garantie acquise (RMAG) du salarié sera maintenue (à l'exclusion des éventuelles primes et indemnités liées à l'exercice de la fonction). Cette disposition s'applique lorsque le médecin du travail ne prononce pas une inaptitude définitive à tout type de poste (autorisant alors le licenciement sans recherche de reclassement), qu'un poste de reclassement a été identifié et que l'intéressé accepte de tenir le poste proposé dans le cadre de la procédure de reclassement.

Le centre s'engage à tout mettre en œuvre, notamment des cellules d'accompagnement, pour permettre au salarié d'être reclassé dans le centre.

Il est précisé que le centre est dispensé de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement pré-

judiciaire à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Dans le cas où le maintien du salarié dans le centre est impossible, avant de procéder au licenciement du salarié, le centre peut aider le salarié à concrétiser un éventuel projet personnel, notamment par le biais de formations professionnelles.

Si, malgré les efforts du centre pour reclasser le salarié, le licenciement pour inaptitude devait être mis en œuvre, il est rappelé que :

- la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois ;
- le salarié perçoit une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

Article 12 | Campagne d'information et de sensibilisation

Afin de sensibiliser les centres, quelle que soit leur taille, à l'emploi des salariés en situation de handicap, il est décidé qu'une campagne d'information et de sensibilisation sera réalisée par un groupe de travail paritaire spécialement constitué à cet effet.

Cette campagne de sensibilisation, conçue sous la forme d'un livret qui sera proposé sous format électronique aux centres et à leurs salariés, développera notamment les éléments suivants :

- rappel des obligations générales des centres à l'égard des salariés en situation de handicap (garantir à ces salariés des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés, aménager les postes de travail et les locaux, adapter le rythme de travail aux contraintes du handicap, garantir le bénéfice de l'accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés...) ;
- description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail ;
- description des règles encadrant les contrats en alternance tenant compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...) et des aides financières et prises en charge liées au recrutement de ces personnes par des contrats en alternance ;
- présentation de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap et des différentes modalités pour le centre de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière ;
- modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux salariés en situation de handicap ;
- encouragement à conclure des contrats de prestation de service ou de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté/recherche de partenariat avec les représentants des ESAT et des EA ;
- rappel du rôle des représentants du personnel concernant les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap.

La campagne comporte une partie destinée spécifiquement aux salariés, les informant :

- de l'intérêt que peut présenter pour lui le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, dans le respect des libertés individuelles ;
- des mesures d'aménagement existantes dans son centre (aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée) ;
- des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 13 | Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des CLCC assure le suivi du présent accord en constatant, annuellement, l'évolution des taux d'emploi de salariés en situation de handicap dans chaque centre ainsi que l'évolution du taux d'emploi global au niveau de la branche.

Article 14 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 7. Les annexes 7, 8 et 9 sont respectivement renumérotées annexes 8, 9 et 10.

Article 15 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)