

Accord du 9 avril 2026

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2650639M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

FNP FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2008, le dialogue social au sein de l'industrie pharmaceutique a permis, au travers de quatre accords collectifs successifs, de structurer et de déployer une politique sectorielle ambitieuse en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'engagement constant des entreprises du secteur et des partenaires sociaux de la branche a traduit une volonté partagée de faire du handicap un axe durable de la politique sociale de la branche.

La définition d'objectifs clairs, leur suivi régulier ainsi que l'animation de cette politique par une mission handicap paritaire de branche ont contribué à des résultats significatifs. Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap a ainsi progressé de manière continue, passant de 1,35 % en 2010 à 5,75 % en 2024. Par ailleurs, plusieurs milliers de demandes de financement ont été instruites et près de 3 000 contrats de travail ont été conclus depuis 2010, illustrant l'impact concret d'une approche sectorielle et paritaire en matière de handicap. Les partenaires sociaux ont également encouragé le recours à l'alternance comme levier d'insertion durable, tout en réaffirmant leur attachement au développement des embauches en contrat à durée indéterminée.

Toutefois, l'évolution du cadre légal et institutionnel, marquée notamment par la fin des accords agréés de branche et par la transformation des modalités d'intervention de l'Agefiph, conduit les partenaires sociaux à adapter leur action afin qu'une politique sectorielle perdure.

Dans ce nouveau contexte, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une démarche volontaire et proactive des entreprises en matière de handicap. La coopération entre les entreprises, HandiEM et l'Agefiph est indispensable pour respecter les engagements pris, mesurer les progrès réalisés et identifier les axes d'amélioration dans le cadre de la convention de partenariat signée le 28 janvier 2026.

Conscients des résultats obtenus mais également des enjeux persistants, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, poursuivre et consolider les engagements de la branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils se fixent à cet égard un objectif ambitieux de progression du taux d'emploi, visant un taux de 6 % à la fin de l'accord, dans un cadre désormais renouvelé et complémentaire des dispositifs de droit commun portés par l'Agefiph.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir un accompagnement des salariés en situation de handicap, tout au long de leur parcours professionnel. Cet accompagnement repose notamment sur la mobilisation d'actions de prévention, d'aménagement de poste, d'adaptation des conditions de travail, de développement des compétences et d'accès à la formation professionnelle.

Une attention particulière sera portée aux publics les plus exposés aux risques de désinsertion professionnelle. À ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'intégrer systématiquement la thématique du handicap dans l'ensemble des négociations d'entreprise et des politiques RH, afin d'en faire un enjeu transversal et partagé.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute entreprise, qui emploie au moins vingt salariés, a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Article 1.2 | Les bénéficiaires de l'accord

1.2.1. Les salariés bénéficiaires du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Sont notamment concernés :

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les bénéficiaires d'une RQTH ;
- les titulaires d'une rente du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %.

1.2.2. Les entreprises bénéficiaires du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit le nombre de salariés dont l'activité relève de l'article 1^{er} « Champ d'application » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises qui occupent au moins vingt salariés.

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de cinq ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail.

Article 1.3 | Les acteurs

Des acteurs pluridisciplinaires peuvent être mobilisés pour accompagner les bénéficiaires du présent accord en faveur de leur embauche, de leur insertion et de leur maintien dans leur emploi, et notamment :

- les salariés ;
- l'entreprise (la direction de l'entreprise, le manager, le référent handicap, les directions des ressources humaines, des achats, de la communication, de l'hygiène sécurité environnement...) ;
- les services de prévention et de santé au travail (médecin du travail, auxiliaires médicaux, assistante sociale, psychologue...) ;
- les représentants du personnel ;
- HandiEM ;
- l'Agefiph ;
- des acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, France Travail, maisons départementales des personnes handicapées, Cap'emploi, Cheops, Handimatch...).

Article 1.4 | Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par :

- l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (art. L. 5212-6 du code du travail) ;
- l'accueil de stagiaires, de personnes mises en situation professionnelle et de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs, en situation de handicap (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi (art. L. 5212-7-2 du code du travail) ;
- le versement d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (art. L. 5212-9 du code du travail).

Article 1.5 | Les modalités de réduction de la contribution

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle :

- les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des :
 - des entreprises adaptées (EA) ;
 - des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
 - des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;
- les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (art. L. 5212-11 du code du travail) ;

- des emplois « exigeant des conditions d'aptitude particulières », occupés par des salariés de l'entreprise en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L. 5212-9 code du travail).

Article 2 | La mise en œuvre de la politique handicap dans les entreprises

Article 2.1 | La réalisation d'un diagnostic préalable

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d'un diagnostic existant, en réalise un, auquel sera associé HandiEM et le référent handicap tel que défini à l'article 2.2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité social et économique (CSE) de la structure objet du diagnostic. Il est précisé que les entreprises qui n'auraient pas réalisé le diagnostic devront le faire dans un délai de 18 mois suivant l'extension du présent accord.

HandiEM propose aux entreprises, tout effectif confondu, un accompagnement permettant la réalisation d'un diagnostic. Dans la continuité de celui-ci, avec l'aide du référent handicap, un accompagnement opérationnel pour la réalisation du diagnostic pourra être mis en place avec HandiEM ou un partenaire spécialisé et financé par l'Agefiph. Les entreprises à quota zéro devront réaliser en priorité ce diagnostic.

À l'appui de ce diagnostic, les entreprises détermineront les modalités de mise en œuvre de leur politique et/ou plan d'action en la matière ainsi que les actions de communication correspondantes le cas échéant.

Article 2.2 | Le référent handicap dans l'entreprise

Un ou des référents handicap sont nommés au sein de l'entreprise ou au sein de chaque établissement, quel qu'en soit l'effectif. Les salariés sont informés de sa nomination et de ses missions par tous moyens. Les entreprises informent également HandiEM de sa nomination.

Le référent handicap a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord selon les caractéristiques de son entreprise.

Le référent handicap constitue une composante essentielle à la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. Il incarne le sujet du handicap et fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise lors de l'identification du référent handicap qui implique :

- un engagement de la direction sur le sujet handicap ;
- une mission claire attribuée au référent handicap ;
- la mise à disposition de ressources : un temps nécessaire à la mission, une formation, des outils, un appui et des échanges avec d'autres acteurs internes (directions des achats, de la communication, des moyens généraux...) ;
- le volontariat du salarié.

Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que le temps alloué pourront être décrits dans une lettre de mission qui précise les attributions qui lui sont confiées mais aussi la politique handicap initiée par l'entreprise afin de permettre à ce dernier de prendre ses nouvelles fonctions de la manière la plus efficiente. Les entreprises pourront s'appuyer sur les missions décrites ci-dessous pour établir la lettre de mission du référent handicap. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de la lettre de mission afin que le référent soit le plus à même d'exercer ses missions.

Les entreprises pourront s'appuyer à cet égard sur un kit référent handicap proposé par HandiEM et disponible sur l'espace réservé aux entreprises du médicament, permettant de formaliser et clarifier les missions qui lui incombent.

Les missions du référent handicap de l'entreprise varient selon l'organisation propre à chaque entreprise. Le référent handicap est chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes 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 RQTH...). À ce titre, ces missions le conduisent à :

- être l'interlocuteur privilégié de HandiEM et de l'Agefiph dans l'entreprise ;
- organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- organiser des actions de sensibilisation en direction des salariés (notamment SEEPH) ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...) sur le handicap et la fragilité liée à un état de santé ;
- construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget de l'entreprise) ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- participer au réseau établi dans la branche ;
- assurer une communication au sein de l'entreprise sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel ;
- participer, lorsque le travailleur concerné le demande, au rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges organisés dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Les missions du référent handicap pourront également l'amener à :

- développer et suivre les partenariats externes en lien avec le handicap (Cap emploi, services de prévention et de santé au travail, centres de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, maison départementale des personnes handicapées...). À ce titre, le référent handicap peut coordonner des réunions pluridisciplinaires relatives au maintien dans l'emploi et l'accompagnement de situations complexes ;
- assurer un suivi de l'actualité sociale et de la réglementation sur la thématique du handicap et être force de proposition ;
- partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail ;
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), établissement et service d'aide par le travail (ESAT), travailleur indépendant handicapé (TIH) ;
- s'associer au réseau des référents handicap, initié et animé par l'Agefiph afin de partager leur expérience avec d'autres référents handicap et trouver des solutions pour développer l'accueil de personnes en situation de handicap.

Afin de garantir le bon exercice de sa mission, les entreprises définiront pour chaque référent handicap un temps dédié à l'exercice de sa mission, et adapteront sa charge de travail. Elles pourront également mettre en œuvre des actions visant à valoriser ses missions (par exemple au travers de la fixation d'objectifs liés à sa fonction dans son entretien annuel, ou la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de sa mission, etc.).

Il est également rappelé qu'afin de garantir le bon exercice de ses missions, le référent handicap devra bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins. Il devra également être doté de l'ensemble des moyens matériels permettant l'exécution des missions qui lui sont confiées (notamment le matériel informatique).

Les entreprises informent le comité social et économique (CSE) de la personne désignée en tant que référent handicap. Le CSE sera également informé en cas de changement du référent.

Il est rappelé qu'à défaut d'accord contraire, la mise en place d'une commission de la formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission est notamment tenue d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et le travail des personnes handicapées.

Au-delà des missions incombant à la commission formation en vertu des dispositions légales, la mise en place par les entreprises d'une commission spécifique relative à la question du handicap représente un levier opportun pour le suivi et la mise en œuvre de la politique de l'entreprise.

Article 2.3 | *La mobilisation et la sensibilisation des acteurs de la politique handicap en entreprise*

Les entreprises du médicament s'engagent à prendre les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires de l'accord d'accéder 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.

Les entreprises du médicament bénéficiaires de l'accord affirment l'enjeu social et sociétal que représente l'emploi de personnes en situation de handicap.

Cet enjeu primordial implique la mobilisation de nombreux acteurs et une sensibilisation permanente sur le sujet en faveur d'un emploi inclusif. Le référent handicap joue un rôle-clé en la matière, et l'accomplissement de ses missions doit s'accompagner par la mobilisation et la sensibilisation sur la thématique du handicap de plusieurs acteurs au sein de l'entreprise, à l'origine d'un véritable engagement sectoriel :

- la direction de l'entreprise ;
- les managers, les équipes RH, et le référent handicap ;
- les salariés ;
- les équipes médico-sociales ;
- les partenaires sociaux.

De nombreux leviers d'action sont ainsi identifiés en faveur de l'affirmation et de la valorisation d'une politique d'emploi inclusive qui se fonde sur le partage d'expériences différentes.

À cet égard, il est nécessaire que l'entreprise communique aux salariés le rôle des acteurs de cette politique. En effet, cette communication permet aux salariés de pouvoir s'orienter vers les bons interlocuteurs.

2.3.1. La direction de l'entreprise

L'engagement social, sociétal et managérial des membres de la direction générale des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction générale jouent un rôle moteur et indispensable au sein de l'entreprise dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, l'appropriation du sujet du handicap dans l'entreprise par sa direction étant un levier de réussite à la mise en œuvre d'une politique d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

2.3.2. Les managers et les équipes ressources humaines

Les équipes de ressources humaines, en lien avec la direction et les managers, jouent un rôle clef dans la mise en œuvre de la politique handicap au sein des entreprises, notamment du recrutement à l'intégration en passant par la formation et la sensibilisation.

Toutefois, le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap reposent également sur la mobilisation des managers. Ces derniers sont un véritable relais auprès des équipes opérationnelles de la politique mise en œuvre par la direction des ressources humaines en la matière.

Les managers et les équipes ressources humaines contribuent au développement de l'insertion et au maintien dans l'emploi en :

- identifiant les situations problématiques et en les signalant aux services compétents (services de prévention et de santé au travail, référent handicap) ;
- accompagnant à travers des bilans réguliers sur les besoins spécifiques les personnes visées à l'article 1.2 du présent accord ;
- bénéficiant des mesures d'accompagnements permettant de favoriser une insertion réussie des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

La démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap doit s'intégrer dans l'activité des acteurs du recrutement (équipes RH et managers opérationnels). Ce sujet nécessite la mise à disposition d'outils et de formations adaptés leur permettant une approche concrète (ex : stage de mise en situation, guide du recrutement, formation spécifique en fonction de la nature du handicap...).

Lors de leur période d'intégration au sein de l'entreprise, l'entreprise organisera pour les managers une formation et/ou des actions de sensibilisation sur le handicap – quelle qu'en soit sa forme – pour présenter les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et les accompagner dans le suivi de leurs salariés.

Les services ressources humaines, en particulier les services en charge du recrutement, suivent une formation dédiée au handicap.

Des outils de communication sont mis à disposition des entreprises par HandiEM.

2.3.3. Les salariés de l'entreprise

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés sont organisées par les entreprises, notamment en matière de non-discrimination. Dans cette optique, des supports de sensibilisation sont proposés par HandiEM et mis à disposition des entreprises (ex. : films métiers en lien avec le handicap, programmes de formations, plaquettes de sensibilisation, développement de trophées, participation à la semaine de l'emploi des personnes handicapées...).

Des outils, des supports d'information et des actions de prévention sont proposés par HandiEM et mis à disposition des services de prévention et de santé au travail pour accompagner le retour à l'emploi ou en cas d'aggravation de l'état de santé.

D'autres acteurs comme Cap emploi peuvent également être amenés à être en lien avec les services de prévention au travail et les entreprises afin d'accompagner les salariés.

2.3.4. Les équipes médico-sociales

Les bénéficiaires de l'accord doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement médico-social efficient et d'un soutien à l'insertion professionnelle, pour leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi.

Les services médico-sociaux intervenant dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner.

Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi. Les entreprises devront communiquer, sur demande des services médico-sociaux intervenant en son sein, les éléments relatifs à la politique handicap en vigueur.

2.3.5. Les institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils doivent donner l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex : demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, intégration dans les équipes des personnes en situation de handicap...). Les organisations représentatives de salariés s'engagent à relayer cette politique sectorielle, avec l'appui de HandiEM.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité social et économique – CSE et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ils en sont dans ce cadre le relai auprès des salariés dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise suivent en début de mandat une formation sur les thématiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'être les relais de la politique d'emploi menée par la branche auprès des salariés, et bénéficient de l'autorisation d'absence prévue à l'article 4.2.1.b du présent accord.

Le comité social et économique (CSE), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, est sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires telles que définies à l'article L. 2242-17 du code du travail.

Article 3 | Recrutement

Une attention particulière sera portée par les entreprises du médicament en faveur du recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail. Il peut notamment s'agir de recrutements en CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérim, contrat de mise à disposition, contrat aidé...

Les entreprises du médicament s'engagent à mettre en œuvre le plan de recrutement suivant.

Article 3.1 | Objectifs

L'industrie pharmaceutique s'est historiquement montrée extrêmement dynamique dans le cadre de la politique d'insertion et de maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Depuis la création de HandiEM en 2010, 4 accords agréés ont été signés, près de 400 référents handicaps ont été nommés, et environ 3 000 contrats de travail signés.

Cette dynamique a permis une évolution significative du taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap : celui-ci est passé de 1,35 % en 2010 à 5,75 % au titre de l'année 2024.

Soucieux de conserver cet engagement, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur un objectif de taux d'emploi direct à hauteur de 6 % d'ici la fin de l'accord. Cet objectif pourra être révisé en fonction des données rendues disponibles par l'Agefiph en 2027. Cet objectif, qui implique des actions favorisant la reconnaissance mais aussi le recrutement de salariés en situation de handicap, s'inscrit dans la continuité de la stratégie de la branche en matière de recrutement.

Concernant l'objectif en matière de contrat, ce dernier pourra être mis en place, le cas échéant en 2027, suivant les données rendues disponibles par l'Agefiph.

Il est rappelé à cet égard que l'industrie pharmaceutique fait face à plusieurs phénomènes sociaux-économiques concomitants qui mettent en lumière la nécessité de renforcer l'attractivité des entreprises du secteur auprès des jeunes, en particulier ceux de moins de 30 ans.

Aussi, les contrats en alternance apparaissent dans ce cadre comme un levier particulièrement pertinent en termes d'insertion des personnes en situation de handicap, en leur permettant de se former afin de disposer des compétences répondant aux enjeux stratégiques des entreprises, et ainsi de favoriser leur insertion sur le marché de l'emploi.

À cet égard, les entreprises s'efforceront donc de recourir aux contrats en alternance, en mobilisant notamment les dispositifs nationaux et de branche visant à développer le recours à l'alternance. En effet, ces outils sont appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi.

Article 3.2 | Les actions favorisant le recrutement

3.2.1. Actions initiées par la branche

En partenariat avec les acteurs sectoriels et territoriaux, les entreprises du médicament s'engagent à travers le recours au secteur adapté et protégé, à accompagner en amont la montée en compétence des salariés du secteur adapté et protégé pour les former aux besoins des entreprises en vue de leur recrutement (via notamment les CDD tremplin, la mise à disposition...). Ces dispositifs favorisent un parcours inclusif pour les personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire.

Ces actions pourront être initiées en lien avec le Leem, la CPNEIS et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche. Ces mêmes actions ne peuvent être financées par l'accord que si elles sont en lien direct avec l'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, la branche s'engage à développer des partenariats avec des organismes et institutions de formation initiale (écoles, universités...). La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite en effet de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.

Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue en effet un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament. HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves en situation de handicap aux métiers de la branche.

HandiEM, en partenariat avec le Leem et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche, étudie également avec les établissements d'enseignement (collèges, lycées, écoles, universités) qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes en situation de handicap dans leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes. À cet effet, HandiEM proposera des actions de mentorat et d'accompagnement à la recherche de stages ou d'alternances pour attirer les étudiants en situation de handicap et favoriser leur recrutement au sein des entreprises.

Dans le cadre de la politique de développement de l'apprentissage poursuivie par la branche^[1], une attention particulière sera portée à l'insertion d'étudiants en situation de handicap et apprentis sans limite d'âge, notamment dans les CFA Leem apprentissage. Ainsi des référents

[1] Accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, modifié, et accord du 1^{er} juillet 2021 sur l'insertion et l'emploi des jeunes dans les entreprises du médicament.

handicap sont nommés dans chaque CFA Leem pour favoriser le repérage, le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament.

HandiEM, en lien avec les besoins de recrutement des entreprises, aura également la capacité d'organiser des forum emploi sur des territoires dédiés.

HandiEM peut également proposer aux entreprises des accompagnements à l'élaboration de plans d'action favorisant l'intégration de personnes en situation de handicap.

3.2.2. Actions initiées par les entreprises

Il est rappelé que les actions initiées par les entreprises s'intègrent dans le cadre de leur politique globale, mise en œuvre à l'appui du diagnostic réalisé et tel que visé à l'article 2.1 du présent accord.

Afin de mener à bien leurs actions, les entreprises peuvent s'appuyer si nécessaire sur des structures territoriales (ex : Cap emploi, cabinet spécialisé, associations...) pour recruter et accompagner les candidats en situation de handicap.

Les personnes en charge du recrutement pour les entreprises du médicament s'engagent à examiner, lorsque le profil du candidat pourrait répondre aux attentes du poste, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement.

À compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap répondant au profil défini pour le poste, un entretien est organisé par les personnes en charge du recrutement.

En cas d'embauche d'une personne, si elle a communiqué sur son handicap, les entreprises s'engagent à mettre en place un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé sur demande du salarié. Elles pourront informer HandiEM afin d'être accompagnée dans ces dispositifs, assurant ainsi le suivi au niveau de la branche.

Par ailleurs, les entreprises accorderont une attention particulière aux personnes intérimaires en situation de handicap pour pérenniser leur employabilité dans le secteur de la santé.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage une personne en situation de handicap en formation sur une durée adaptée en fonction de son besoin. Des bourses d'études pourraient être allouées.

Les entreprises s'engagent à accueillir notamment :

- des stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue pour faciliter l'accès de ces personnes à l'entreprise. Dans ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires avec le jeune et l'établissement, permettant à celui-ci de suivre les enseignements théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de formation est associé à ce processus ;
- des personnes dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle ;
- des personnes dans le cadre des opérations de Duoday au niveau territorial ;
- des personnes ayant été bénéficiaires d'un CDD dit « tremplin » avec une entreprise adaptée.

Le référent handicap veillera alors à mettre en place des dispositifs d'accueil spécialisé.

Article 4 | *Maintien dans l'emploi et insertion*

Le maintien dans l'emploi et l'insertion jouent un rôle essentiel dans :

- la prévention de situations ou risques d'inaptitude ;
- le développement et le maintien d'un cadre de travail inclusif des personnes en situation de handicap ;

- l’accompagnement aux changements professionnels dus à des situations ou des risques d’inaptitude.

Les entreprises, avec le support du ou des référent(s) handicap, mettent en place toute mesure visant à assurer un suivi régulier des bénéficiaires du présent accord afin de les accompagner dans leur parcours, d’anticiper toute inaptitude au poste et de développer l’employabilité de ces derniers (bilan professionnel, étude de poste, bilan annuel sur l’adaptation de l’aménagement au poste, formations spécifiques assurant l’évolution professionnelle...).

Les entreprises mettent en place des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l’emploi de leurs salariés (ex : interventions des services de prévention et de santé au travail, formations internes pour sensibiliser sur la survenue de pathologies pouvant aboutir à un handicap, ou toute autre formation permettant de maintenir l’employabilité des salariés...).

Le maintien en emploi peut également s’entendre de l’accessibilité du lieu de travail (comme par exemple : les rampes, les places de parkings...) et/ou de l’adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l’entreprise.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à recourir à des cellules pluridisciplinaires pour prévenir la désinsertion professionnelle et pour gérer et accompagner les situations les plus complexes.

L’adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ;
- le handicap peut survenir à l’occasion d’accident ou de maladie ;
- l’aptitude médicale peut être remise en cause selon l’évolution du poste de travail ou du handicap ;
- intervient la prise de poste (embauche/mobilité) ;
- l’environnement de travail évolue (tâches au poste, évolutions technologiques, organisation des locaux, collectif de travail...).

L’adaptation au poste de travail devra être faite dans les meilleurs délais.

Les actions décrites ci-après participent à l’insertion mais également au plan de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Plus généralement les entreprises pourront s’appuyer sur les supports mis à disposition par HandiEM.

Les entreprises sont également invitées à promouvoir les passerelles métiers disponibles via l’outil Ma carrière dans la pharma (<https://www.macarrieredanslapharma.org/>).

Article 4.1 | Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires

En matière d’accessibilité numérique et digitale, comme le prévoit notamment l’article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs s’assurent notamment que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées rendus nécessaires à leur exercice professionnel leur sont accessibles. Les entreprises s’assureront que les salariés en situation de handicap bénéficient également d’un accès aux logiciels spécifiques liés à leur situation de handicap (par exemple de synthèse vocale, d’aide à la communication, d’aide à la saisie, de lecteur d’écran, etc.), et pourront à cet égard solliciter HandiEM. Les entreprises s’assurent également que le poste de travail des personnes en situation de handicap est accessible au télétravail le cas échéant. En effet, le télétravail peut être une mesure d’adaptation de poste pertinente pour les salariés, cette modalité d’organisation du travail pouvant permettre de

faciliter l'aptitude du salarié à occuper un emploi. En cas d'impossibilité matérielle d'aménager le poste de travail, elles s'efforceront de reclasser le salarié sur un poste adapté.

Article 4.2 | Les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi

Les actions ainsi mises en œuvre visent à accompagner et développer l'employabilité des salariés en situation de handicap visés à l'article 1.2.1 du présent accord.

Afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, HandiEM peut proposer aux entreprises des accompagnements à l'élaboration de plans d'action.

4.2.1. Actions destinées à l'accueil dans l'entreprise

a) Actions à destination des salariés embauchés en situation de handicap

Lorsque l'accueil d'un salarié en situation de handicap nécessite l'aménagement d'un poste de travail, les entreprises mettront en œuvre ces travaux d'adaptation de poste dans les plus brefs délais. Lorsqu'un salarié demande des mesures d'aménagement qui n'auraient pas été identifiées lors de l'embauche, les entreprises s'engagent à lui fournir une réponse dans les 15 jours suivant la réception de sa demande.

En outre, lorsque le salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un entretien de suivi après son embauche, afin d'échanger sur les adaptations de poste et leur adéquation.

Des études peuvent être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les aménagements recommandés par le bilan personnalisé avant l'embauche sont mis en œuvre. La confidentialité des informations doit être garantie.

Lors de la prise de poste, dans le cadre de la visite d'information et de prévention, l'avis du médecin du travail est sollicité.

Un accueil et un suivi personnalisés sont mis en place par l'employeur conjointement avec la personne en situation de handicap au moment de son intégration et tout au long de sa période d'essai, et ce afin d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant.

À cet égard, un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne en situation de handicap.

Lors du recrutement de salariés qui ne se seraient pas déclarés en situation de handicap, l'entreprise les informe par tous moyens (par exemple dans le livret d'accueil) de la possibilité de solliciter un rendez-vous avec le référent handicap s'ils le souhaitent.

b) Actions de formation et/ou de sensibilisation

Des actions de formation et/ou de sensibilisation spécifiques seront prévues pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront notamment faire appel à l'Agefiph et/ou HandiEM afin de définir les modalités de mise en œuvre.

Elles sont également destinées aux parties prenantes, à savoir :

- les managers ayant une personne en situation de handicap au sein de son équipe ;
- les équipes accueillantes de l'entreprise ;
- les équipes RH dont notamment les personnes en charge de recrutement, aux référents handicap ou tout autre référent existant dans l'entreprise ;
- les institutions représentatives du personnel. Elles bénéficieront à cet égard d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée afin de suivre une action de formation, mobilisable une fois par mandat et par personne. Cette formation a lieu en début de mandat conformément à l'article 2.3.5 du présent accord.

Les actions de formation et/ou de sensibilisation à destination des parties prenantes pourront être menées dès la prise de poste, ou renouvelées dans la carrière.

Le référent handicap de l'entreprise contribue à l'accueil de la personne en situation de handicap en lien avec les besoins du salarié. Cette préparation doit prendre en compte la sensibilisation/formation de l'équipe dans laquelle est intégrée la personne en situation de handicap. Des outils spécifiques sont mis à disposition par HandiEM et sont adaptables par les entreprises (ex. : formation avec mise en situation, actions de sensibilisation...).

4.2.2. Actions en faveur du maintien dans l'emploi

a) Aides individuelles à la reconnaissance du handicap

Les salariés qui initient ou renouvellent une demande de reconnaissance administrative de leur statut de bénéficiaire de l'obligation obtiennent, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours, des journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

b) Incitation au maintien dans l'emploi pour les salariés ayant une RQTH et la nécessité de suivre un traitement médical en lien avec le handicap

Les entreprises rechercheront toutes solutions pour accompagner au mieux les salariés bénéficiaires d'une RQTH qui sont au regard de leur pathologie dans l'obligation de s'absenter pour suivre un traitement médical en lien avec le handicap.

c) Aides et actions individuelles à la compensation du handicap

Au minimum une fois par an, ou lorsque le salarié indique que cela est nécessaire, le responsable hiérarchique, le cas échéant le référent handicap, et la personne en situation de handicap échangent notamment sur les dispositifs de compensation de la perte d'autonomie des personnes en situation de handicap nécessaires ou mis en place. L'avis du médecin du travail peut être sollicité. En cas de besoin identifié, le service en charge des ressources humaines doit être informé.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des personnes en situation de handicap, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

Si cela est compatible avec l'organisation de l'entreprise, l'aménagement du temps de travail peut être considéré comme un levier de compensation. Il doit notamment être mis en œuvre lorsque cela concourt à l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

La personne en situation de handicap, à l'appui de sa demande, doit avoir sollicité l'avis du médecin du travail.

d) Actions à destination des seniors en situation de handicap

Les entreprises s'efforceront de maintenir dans l'emploi des salariés seniors de plus de 50 ans en situation de handicap. Pour ce faire, elles pourront notamment favoriser, lorsque cela est possible, le recours au télétravail. Elles pourront également s'appuyer sur les dispositifs prévus par l'accord sur l'emploi des seniors dans l'industrie pharmaceutique. Il est rappelé à cet égard qu'en application des dispositions légales, le nombre total de travailleurs handicapés de 50 ans et plus pris en compte dans l'effectif des travailleurs handicapés doit être multiplié par 1,5 dans le calcul des effectifs BOETH pour la DOETH.

e) Actions de formation et d'accompagnement dans le développement des compétences

Les bénéficiaires de l'accord bénéficient de formations, adaptées si nécessaires à leur handicap ou leur état de santé, permettant de développer leurs compétences ainsi que de maintenir le niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour la tenue du poste.

Lorsque des formations adaptées au handicap du salarié existent, celui-ci doit pouvoir en bénéficier.

Il est rappelé à cet égard que toute exclusion des salariés en situation de handicap de mesures visant à maintenir et/ou développer leur employabilité constitue un comportement discriminatoire passible de sanctions civiles et pénales.

Les entreprises s'efforceront de rendre accessibles des outils notamment dans le cadre de projets numériques (ex : e-learning...).

Afin d'aider le bénéficiaire de l'accord à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée conjointement avec l'entreprise. Lorsque le handicap a une incidence sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés (ex : coaching, formation, aides humaines et/ou techniques, recours au télétravail, bilan de compétences en lien éventuellement avec le conseil en évolution professionnelle, suivi psychologique...).

Sur les recommandations du médecin du travail, des modalités de travail pourraient être envisagées dans la mesure du possible par les entreprises (ex : télétravail, aménagement d'horaires, travail déplacé...).

Il est rappelé que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par une personne en situation de handicap mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, sa décision de refus.

Le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les modalités d'accès des personnes en situation de handicap à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi (art. L. 1222-9 du code du travail).

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour les personnes en situation de handicap dans le cadre de restructurations des entreprises.

Les entreprises étudient dans le cadre des dispositifs existants chez elles, les aides à proposer au salarié en situation de handicap qui accepte une mobilité professionnelle et, ou géographique (ex : aides au déménagement, recherche d'une entreprise d'accueil...).

f) Égalité de traitement

Les partenaires sociaux rappellent qu'il appartient à l'ensemble des entreprises d'assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, en particulier en matière de formation et de rémunération.

4.2.3. Actions visant le retour à l'emploi des salariés en situation de handicap (arrêt, inaptitude, en cours de reclassement ou reconversion)

En cas d'absence prolongée du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, l'entreprise anticipe les modalités de retour en collaboration avec le service de prévention et de santé au travail et le salarié en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. L'entreprise associera le manager dans le cadre de sa politique d'accompagnement au retour à l'emploi.

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, d'une durée de plus de trente jours, une visite de pré-reprise dans le cadre de l'article R. 4624-29 du code du travail peut être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Cette visite est programmée dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement et en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail.

L'entreprise fournira tous ses efforts pour reclasser le salarié en situation de handicap déclaré inapte, en mobilisant le cas échéant, des actions de formation et/ou d'adaptation au poste.

4.2.4. Accompagnement de proximité à la reconversion ou au reclassement de travailleurs inaptes

Les entreprises du médicament partagent le constat que les entreprises en recherche de reclassement pour un salarié inapte sont parfois limitées dans leurs possibilités en interne, mais qu'en parallèle d'autres entreprises pourraient être intéressées par de tels profils.

Dans ce cadre, les entreprises tâcheront, dans la mesure du possible, de s'associer aux démarches engagées par HandiEM en ce sens, notamment au travers de leurs parties prenantes internes (RH, référent handicap, direction...).

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste, ou qu'un avis d'aptitude avec réserve est délivré, les entreprises mettront en œuvre les actions de formation permettant d'aboutir à l'adaptation de poste ou au reclassement du salarié.

Article 5 | Recours au secteur protégé et adapté

Les entreprises s'engagent à conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté. Le recours à la sous-traitance constitue en effet une première étape vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que dans ce cadre les entreprises sont tenues à un devoir de vigilance.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées (EA) ;
- des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;
- des salariés en situation de handicap bénéficiant d'un portage salarial et reconnus BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, HandiEM facilite la mise en relation entre les différents acteurs du secteur par le biais d'une plateforme dédiée.

Pour développer les liens entre ce secteur et l'entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des décideurs achats comme la visite d'ESAT et d'EA. Le comité social et économique (CSE) est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Seules peuvent être imputées les aides en moyens et en compétence aux EA, ESAT et les TIH par :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former les managers l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Par ailleurs, des actions de formation dédiées aux usagers/salariés du secteur adapté/protégé peuvent être proposées par HandiEM afin de favoriser notamment la professionnalisation et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- des aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

Article 6 | *Le suivi de l'accord dans l'entreprise et dans la branche*

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière de handicap au niveau des entreprises sera assuré par HandiEM par l'intermédiaire des chargés de mission qui ont notamment pour missions d'accompagner les entreprises dans leurs plans d'action, de suivre la mise en œuvre de leur politique, de les orienter et/ou réorienter en cas de besoin. Cet accompagnement personnalisé sera mis en œuvre pour l'ensemble des entreprises, peu important leur taux d'emploi. En effet, il est essentiel que les entreprises soient accompagnées de manière régulière pour que leur politique en matière de handicap soit efficiente et pérenne

En ce qui concerne le suivi au niveau de la branche, l'accès aux données chiffrées des entreprises (DOETH, nombre et aides mobilisées ...), sera possible via l'Agefiph. HandiEM et le Leem s'assureront de la disponibilité des chiffres et de leur communication auprès des partenaires sociaux de la branche.

Par ailleurs, HandiEM aura pour objectif de suivre l'ensemble des données relatives aux partenariats, aux événements ainsi qu'aux autres projets portés par elle comme les webinaires ou les forums emploi et toute action engagée.

Enfin, dans le cadre de son rôle en matière sociale, le CSE sera informé, au moins une fois par an notamment dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale, de la mise en œuvre et du suivi de la politique en matière de handicap au sein de l'entreprise.

Article 7 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026.

Il est conclu à durée déterminée et jusqu'au 31 décembre 2028.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

À l'issue de cette période, les partenaires sociaux se réunissent pour faire le bilan de cet accord. Il ne peut y avoir de reconduction tacite.

Article 8 | *Extension, dépôt, agrément et entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 avril 2026.

(Suivent les signatures.)