

Le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de

LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Le Comité d'Entreprise (CE) est consulté sur les dispositions concernant l'accueil, la période d'essai, l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées. Il est notamment consulté sur les dispositions prises dans le cadre de l'obligation d'emploi relative à la loi du 10 juillet 1987.

Le CE est également consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé (Code du travail de l'article L 432-3 al. 5).

Le CE peut demander une étude spécifique sur l'emploi des personnes handicapées à la commission de la formation et de l'emploi qui peut être créée au sein des CE des entreprises d'au moins 200 salariés (Code du travail article L 434-7).

La déclaration annuelle de l'employeur doit être communiquée au CE, au plus tard le 15 février de chaque année mais l'accord ou l'avis du CE n'est pas requis (Code du travail article R 323-10).

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise, le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (Code du travail article L 236-2).

● *Accident ou maladie professionnelle*

Si, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin et après avis des délégués du personnel, un autre emploi.

La CE et le CHSCT doivent être informés et consultés en application de l'article L 432-3 du Code du travail.

● *Accident ou maladie non professionnelle*

Le CE et le CHSCT peuvent intervenir en amont de la décision du médecin pour trouver une solution à la réinsertion et éviter que ne soit délivré un certificat médical d'inaptitude sans assortir cet avis de propositions pour faciliter le reclassement.

● *Les conditions de travail*

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, le CHSCT peut proposer à l'employeur l'intervention de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et d'un laboratoire d'ergonomie. Ces deux établissements permettront de définir les aménagements qui peuvent être réalisés dans l'entreprise.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- *Mesure n° 1 de l'Agefiph
Information et sensibilisation*

Informer les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées pour susciter des projets d'insertion, de formation ou de maintien au travail des personnes handicapées.

Sensibiliser et informer les responsables syndicaux ou professionnels sur tous les aspects de l'emploi des personnes handicapées.

- *Mesure n° 20 de l'Agefiph
Aides aux innovations*

Permettre le développement de matériels et de technologies innovantes, favorisant la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Favoriser la réalisation d'actions d'insertion exemplaires.