

OETH : les accords agréés vont devoir inclure un plan de maintien dans l'entreprise

Liaisons Sociales Quotidien - 2014 Liaisons Sociales Bibliothèque : l'actualité Rubrique : HANDICAPÉS Sous Rubrique : Emploi

OETH : les accords agréés vont devoir inclure un plan de maintien dans l'entreprise

À compter du 1^{er}

janvier 2015, l'inscription d'un plan de maintien dans l'entreprise au sein des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sera obligatoire, en application d'un décret paru au *Journal officiel* du 22 novembre.

Annoncé lors du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013 (v. *l'actualité* n° 16434 du 27 septembre 2013), le **renforcement** des accords collectifs agréés au titre de l'OETH vient d'être acté avec la parution, au *Journal officiel* du 22 novembre 2014, d'un décret visant à y rendre obligatoire l'**inscription d'un plan de maintien dans l'entreprise**. Rappelons que le projet de texte avait été soumis aux syndicats lors d'un Conseil national de l'emploi du 5 février dernier (v. *l'actualité* n° 16524 du 6 février 2014). L'objectif de cette mesure : **développer** les **démarches préventives** contre le risque de **désinsertion** professionnelle des salariés handicapés.

Le plan de maintien dans l'entreprise ne sera plus facultatif

Tout employeur d'au moins 20 salariés est soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés (*C. trav.*, art. L. 5212-1). Il dispose de plusieurs moyens pour **remplir** son **obligation**. Il peut notamment faire application d'un **accord** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur des travailleurs handicapés agréé par l'administration (*C. trav.*, art. L. 5212-8). Pour être exonératoire, l'accord doit aujourd'hui prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes (*C. trav.*, art. R. 5212-14) :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Seul un plan d'embauche est donc obligatoire dans la réglementation actuelle.

Le décret paru au *JO* du 22 novembre vient modifier l'article R. 5212-14 en rendant également **obligatoire**, pour les accords signés à partir du **1^{er} janvier 2015**, l'inscription d'un **plan de maintien dans l'entreprise**, le supprimant donc des mesures facultatives.

Ainsi, le programme annuel ou pluriannuel prévu par les accords agréés au titre de l'OETH devra inclure un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Notons que la mention « en cas de licenciement » est supprimée, l'objectif étant d'agir le plus en amont possible.

D. n° 2014-1386 du 20 novembre 2014, *JO* du 22 novembre