



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

revendications

Question écrite n° 62167

Texte de la question

M. Thierry Lazaro attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur les propositions formulées par la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH) lors de son 45e congrès national. Aussi, il le prie de bien vouloir lui faire part de son avis sur celle tendant à la prise en charge accrue du reste à charge sur les salaires pour l'employeur lorsqu'un travailleur handicapé suit une formation ayant pour objectif de le maintenir ou de le reclasser au sein de l'entreprise.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt des propositions formulées par la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH) concernant le reste à charge sur les salaires pour les employeurs quand un travailleur handicapé suit une formation. Le Gouvernement rappelle l'importance des actions de formation en faveur des personnes handicapées car elles favorisent leur accès à la vie professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi. Dans le respect du principe de l'égalité de traitement, les travailleurs handicapés salariés peuvent bénéficier d'actions de formation adaptées à leurs besoins et financées par les employeurs et les branches professionnelles au même titre que l'ensemble des salariés. L'employeur est soumis à plusieurs obligations à l'égard de tous ses salariés : obligation d'organiser la formation tout au long de l'exécution des contrats de travail, d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi, l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante. Concernant plus particulièrement le maintien dans l'emploi ou le reclassement du salarié handicapé au sein de l'entreprise, deux dispositifs peuvent être mobilisés en leur faveur : le plan de formation de l'entreprise qui réunit l'ensemble des actions de formation dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. La formation mise en oeuvre dans ce cadre a lieu en principe durant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ; le congé individuel de formation (CIF) qui permet au salarié de suivre une formation à son initiative afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier sous certaines conditions d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) concernés. Le niveau de cette prise en charge qui relève de la libre décision de l'OPCA n'est pas fixé par une norme juridique. Il convient de souligner que le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi n'est pas compétent pour intervenir directement dans ces différents dispositifs qui touchent à titre principal les relations qu'entretiennent salariés et employeurs dans le cadre des politiques de formation déterminées par les branches professionnelles. Les employeurs ont cependant la possibilité de solliciter certaines aides de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) prévues dans le plan de relance 2009-2011 de l'association. Dans le cadre du maintien dans l'emploi ou suite à un diagnostic vie au travail, une participation

peut être envisagée aux coûts pédagogiques de la formation, en complément du financement de l'employeur ou de l'OPCA. Cette disposition s'accompagne d'une participation à la rémunération et aux coûts annexes sur la base d'un forfait de 11 euros par heure de formation réalisée sur le temps de travail. Par ailleurs, l'employeur peut solliciter auprès de l'AGEFIPH une participation aux coûts pédagogiques de la formation pour les salariés en risque ou en situation de chômage partiel.

Données clés

Auteur : [M. Thierry Lazaro](#)

Circonscription : Nord (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 62167

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 27 octobre 2009, page 10146

Réponse publiée le : 3 mai 2011, page 4594