

Ministère du travail et des solidarités

NOR : TRSD [...]

Objet : le texte précise les obligations de l'employeur concernant les modalités de mise en œuvre des missions du référent handicap désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, notamment ses moyens et l'articulation de ses missions avec les autres acteurs intervenant auprès des salariés en situation de handicap ainsi que sa contribution auprès des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Application : le décret est pris en application des articles L. 5213-6-1 et L. 5213-2 du code du travail.

Sur le rapport du ministre du travail et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment ses articles L.5213-6-1 et L. 5213-22 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du [...] ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1^{er}

Après la section 5 du chapitre III du titre I^{er} du livre II de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire), il est inséré une nouvelle section 5 bis ainsi rédigée :

« *Section 5 bis*

« *Référent handicap*

« **Art. R. 5213-87-1.** – Tout employeur relevant de l'article L. 5213-6-1 adresse au référent handicap qu'il désigne une lettre de mission précisant ses attributions ainsi que les moyens qui lui sont alloués pour les mettre en œuvre en direction des salariés en situation de handicap ou en restriction d'aptitude dans toutes les étapes de leur parcours, notamment en prévenant leur désinsertion professionnelle et en facilitant leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

« L'employeur veille à ce que l'identité et les coordonnées du référent handicap soient portées à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

« **Art. R. 5213-87-2.** – La lettre de mission détermine notamment :

« 1° Les activités principales du référent handicap au sein de l'entreprise, notamment sa participation aux actions de sensibilisation ainsi qu'à l'élaboration et au suivi d'un plan d'actions destiné au développement de l'emploi, du maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

Le référent handicap peut être accompagné par l'organisme mentionné à l'article L. 5214-1 pour réaliser un diagnostic de la situation de l'entreprise et contribuer à l'élaboration de ce plan d'actions. Sa mise en œuvre peut s'appuyer sur des partenariats associant notamment les entreprises adaptées, les opérateurs du service public de l'emploi, les plateformes départementales d'emploi accompagné ainsi que les établissements ou services d'accompagnement par le travail ;

« 2° Les modalités d'articulation avec les autres services de l'entreprise, notamment les ressources humaines, le service de prévention et de santé au travail et les instances représentatives du personnel ;

« 3° Les modalités d'accès aux informations nécessaires à l'exercice de ses attributions, dans le respect des règles relatives à la protection des données à caractère personnel.

« **Art. R. 5213-87-3.** – Lorsque le référent handicap exerce d'autres fonctions au sein de l'entreprise, la lettre de mission prévoit un temps dédié à l'exercice de ses missions. Ce temps est fixé en tenant compte :

« 1° De l'effectif de l'entreprise ;

« 2° De la nature des activités susceptibles d'être confiées au référent handicap ;

« 3° Du nombre de salariés en situation de handicap ou ayant déposé une demande de reconnaissance administrative du handicap ;

« 4° Des actions de prévention de la désinsertion professionnelle menées dans l'entreprise.

« Ce temps peut être révisé afin de garantir l'adéquation entre les besoins identifiés et les moyens disponibles.

« **Art. R. 5213-87-4.** – Le référent handicap bénéficie d'une formation lui permettant d'exercer ses missions. Cette formation comprend a minima :

« 1° Une sensibilisation aux différentes formes de handicap ;

« 2° Une formation relative aux discriminations, notamment celles fondées sur le handicap ;

« 3° Une information sur les obligations légales de l'employeur en matière d'emploi des travailleurs handicapés et sur les dispositifs mobilisables pour l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

« La formation peut être assurée par l'employeur, un organisme de formation, ou tout organisme spécialisé dans l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs handicapés, sous réserve qu'ils disposent de la certification qualité délivrée selon le référentiel mentionné à l'article L. 6316-1 du code du travail.

« Le référent handicap peut accéder, dans les conditions définies par l'organisme mentionné à l'article L. 5214-1, aux ressources, outils et dispositifs de professionnalisation mis à sa disposition ainsi qu'au réseau national des référents handicap destiné à favoriser l'échange de pratiques.

« L'employeur peut valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par le salarié exerçant la mission de référent handicap dans l'évolution professionnelle de celui-ci.

« **Art. R. 5213-87-5.** – Le référent handicap est associé, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du comité social et économique, aux travaux relatifs :

« 1° À la définition et à la mise en œuvre de la politique d'emploi et de santé au travail des travailleurs handicapés ;

« 2° Aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;

« 3° À la préparation ou à la conclusion de conventions contribuant au développement de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment celles conclus avec l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Ces conventions peuvent prévoir des partenariats, notamment avec les entreprises adaptées, les plateformes départementales d'emploi accompagné, les opérateurs du service public de l'emploi, les établissements ou services d'accompagnement par le travail.

« Il peut être consulté par le comité social et économique lors des échanges portant sur la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

« **Art. R. 5213-87-6.** – Le référent handicap est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel dont il est amené à connaître dans le cadre de ses échanges avec les personnes en situation de handicap et des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

« Le référent handicap rend compte annuellement de son activité, notamment :

« 1° Des actions ou des réalisations du plan d'action engagées au titre de ses missions ;

« 2° Des informations et orientations réalisées auprès des salariés ;

« 3° Le cas échéant de ses besoins en formation et de l'évaluation de l'adéquation entre les objectifs de la lettre de mission et les moyens alloués.

« Ce bilan est transmis à l'employeur et présenté au comité social et économique. Il permet d'éclairer les discussions menées dans le cadre de la négociation relative à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés mentionnée au 4° de l'article L. 2242-17. ».

Article 2

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Les référents handicaps désignés avant la date mentionnée au premier alinéa bénéficient dans les douze mois suivants l'entrée en vigueur du présent décret :

1° d'une lettre de mission conforme aux dispositions des articles R. 5213-87-1 et R. 5213-87-2,

2° de la formation mentionnée à l'article R. 5213-87-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} du présent décret,

Article 3

Le ministre du travail et des solidarités est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Fait le

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail et des solidarités,

Jean-Pierre FARANDOU

La ministre de la santé, des familles, de
l'autonomie et des personnes handicapées,

Stéphanie RIST

La ministre déléguée auprès de la ministre
de la santé, des familles, de l'autonomie
et des personnes handicapées, chargée de
l'autonomie et des personnes handicapées,

Camille GALLIARD-MINIER