GUIDE

Pratique

ACCORDS EN FAVEUR DU HANDICAP : UN LEVIER POUR L'EMPLOI

MEDEF

Avertissement :

Ce document n'est pas exhaustif et n'a pas vocation à se substituer à vos contacts habituels. Il est recommandé de vérifier que les textes applicables n'ont pas fait l'objet de modifications.

GUIDE Pratique

SOMMAIRE

Edito....7

Préambule....8

fiche 1 :
une mobilisation croissante des entreprises....10
Données générales....10
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi....10
Les travailleurs handicapés en emploi - Quelques caractéristiques....11
Les entreprises assujetties....12
Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi....12

fiche 2 :
la loi du 11 février 2005 : de nouvelles obligations....14
Les principes de la loi du 11 février 2005....14
Un renforcement de l'obligation d'emploi....15
L'élargissement du principe de non-discrimination....16

fiche 3 :
l'obligation d'emploi : de quoi parle t-on ?....18
Quels sont les employeurs concernés ?....18
Qui est bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?....20
Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?....21
Quel est le coût de la contribution pour l'employeur ?....23
Quelles sont les dépenses déductibles ?....23
Quelles sanctions sont applicables ?....25

fiche 4 :
convention d'action avec l'Agefiph, obligation annuelle de négocier, accord agréé, quelles différences ?....26
La convention d'action avec l'Agefiph....26
L'obligation annuelle de négocier dans les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées....28
L'accord agréé....29

fiche 5 :
les enjeux d'un accord agréé....30
Pourquoi un accord agréé ?....30
Des contraintes à ne pas sous-estimer....31

fiche 6 :
les relations avec l'administration....32
L'agrément....32
Le bilan de l'accord....35
Le renouvellement de l'accord....36
Le contrôle de l'obligation d'emploi....37

fiche 7 :
les préalables à la négociation de l'accord agrée....38
Réaliser un état des lieux....38
Identifier les leviers d'action....39
Donner de la visibilité à la politique « handicap » de l'entreprise et aux actions menées....40
Bâtir les plans d'action....41
Identifier des indicateurs pertinents....41
Réfléchir à la manière dont seront gérées les finances de l'accord et organiser les retours d'informations adéquats....42
Anticiper les échéances....43
Identifier les obligations résultant de l'accord....43

fiche 8 :
les plans d'action....44
Le plan obligatoire d'embauche....45
Les actions accompagnant le plan d'embauche....45
La sensibilisation et la formation des acteurs de l'entreprise....46
L'accueil et l'insertion des personnes handicapées....47
La formation des travailleurs handicapés....49
La préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques....50
Le plan de maintien dans l'emploi....50

fiche 9 :
les relations avec le secteur adapté et protégé....52
Les modalités de collaboration....53
Quelques points d'attention....54

fiche 10 :
la péréquation de l'obligation d'emploi....56
Qu'est ce que la péréquation ?....56
Quelles sont les conséquences de la péréquation?....56

fiche 11 :
la mise en œuvre opérationnelle de l'accord....58
Une personne chargée de la mise en œuvre de l'accord....58
La commission de suivi de l'accord....59
La gestion financière de l'accord....59

fiche 12 :
la pesée financière....60
Qu'appelle-t-on pesée financière ?....60
Comment la construire?....60
L'évaluation de la pesée financière....60
Que doit-on transmettre ?....61

Annexes

le Handicap....64

la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)....68

le calcul de la contribution annuelle éventuellement due à l'Agefiph ou pouvant être affectée au budget de l'accord agréé....69

modalités de décompte des minorations....70

la Reconnaissance de la lourdeur du Handicap....72

les aides de l'Agefiph....76

les obligations de l'employeur vis-à-vis des Institutions Représentatives du Personnel....84

la négociation annuelle obligatoire....88

les mesures spécifiques en faveur des travailleurs handicapés....90

les textes régissant le travail des personnes handicapées....104

Glossaire....108

Sites Internet....110

GUIDE

Pratique

Edito

L'entreprise est au cœur de la société. Elle y joue un rôle d'intégration car le travail est un élément d'identité et de reconnaissance de la personne.

La promotion de la diversité est au cœur des actions du Medef et l'insertion des personnes handicapées est une vraie priorité. Décloisonner, accueillir des talents venant d'horizon divers, est une nécessité pour doper la créativité des équipes et la capacité d'innovation des entreprises.

Accueillir des personnes handicapées dans l'entreprise, c'est accueillir des personnes dont la motivation et la ténacité sont peu communes car les obstacles, qu'il s'agisse de poursuivre ses études, d'accéder à l'emploi ou de s'insérer dans la société, sont nombreux.

Bien que des progrès aient été réalisés, la situation est encore loin d'être satisfaisante. Si nous voulons que notre regard se modifie en profondeur, et que le handicap ne nécessite plus de faire l'objet d'une politique spécifique, il faut bousculer certaines inerties.

La question est complexe car toutes les difficultés ne sont pas du ressort de l'entreprise. Certaines relèvent des pouvoirs publics et d'autres peuvent être liées aux perceptions qu'ont les personnes handicapées de l'entreprise.

Le premier obstacle à l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises tient à leur niveau de qualification souvent insuffisant au regard des postes à pourvoir.

L'ampleur du travail qui reste à accomplir est encore importante.

Développer l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise nécessite des efforts constants et de tous qui ne se résument pas à afficher une volonté générale mais résultent de la conjonction de plusieurs volontés :

- celle du chef d'entreprise qui décide de s'engager dans cette démarche et doit convaincre tous ses salariés de son bien-fondé ;

- celle des salariés et des managers qui se mobilisent pour les accueillir ;

- celle du salarié handicapé, enfin, qui doit prendre sa place dans l'entreprise.

Réussir l'intégration de personnes handicapées, c'est faire en sorte que la personne soit un collaborateur à part entière, efficace, motivé, performant, avec des droits et des devoirs comme les autres salariés.

Les accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont un excellent levier pour favoriser cet emploi et traiter de l'ensemble de ces questions. C'est la raison pour laquelle le Medef a souhaité accompagner les entreprises qui s'engagent dans cette démarche.

La loi du 11 février 2005, au-delà des contraintes nouvelles qu'elle impose aux entreprises, est une incitation pour les entreprises à développer une politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, dans le cadre du dialogue social.

L'entreprise c'est la vie !

Laurence Parisot

Préambule

L'accord collectif sur l'emploi des personnes handicapées est un accord collectif de droit commun.

Il comporte des engagements chiffrés et son agrément, par l'administration, permet à l'entreprise de gérer directement un budget équivalent à la contribution qui aurait été due à l'Agefiph en l'absence d'accord. Le dialogue social permet ainsi à une entreprise de faire progresser l'emploi des personnes handicapées en trouvant des réponses particulièrement adaptées à son contexte économique et social.

Le nombre d'accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées connait un développement important depuis ces dernières années alors que cette possibilité existe depuis la loi du 10 juillet 1987. Deux explications peuvent être avancées :

- la volonté des entreprises de faire progresser l'emploi des personnes handicapées par une démarche positive, en lien avec la politique mise en place en matière de responsabilité sociale. Les entreprises souhaitent être exemplaires et source de progrès en appliquant de manière volontaire des normes ou des labels contraignants, voire même en les initiant ;

- l'impulsion nouvelle donnée à la politique contractuelle par la loi du 11 février 2005 qui a instauré une obligation de négocier dans les branches et les entreprises.

Dans le cadre du pacte national pour l'emploi élaboré en juin 2008, le gouvernement a souhaité encourager les entreprises à développer des accords agréés comportant un plan d'embauche et de maintien dans l'emploi ambitieux.

Les employeurs ont également été incités à rendre publics les résultats de leurs accords, notamment par une mention dans leur rapport d'activité annuel.

Le développement récent des accords agréés a conduit les pouvoirs publics à se montrer plus exigeants sur leur qualité et leurs résultats.

C'est la raison pour laquelle le guide méthodologique de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, élaboré en 2000, a fait l'objet d'un travail de refonte en 2009 et l'administration a, parallèlement, réexaminé ses critères d'agrément.

Alors que la décision administrative d'agrément devrait se limiter à la vérification de la présence des clauses obligatoires prévues par la loi, elle porte très souvent sur le contenu de l'accord, remettant ainsi en cause l'équilibre auxquels sont arrivés les négociateurs.

L'atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux, l'incertitude qui en résulte sur le sort des accords qu'ils concluent pourrait constituer une menace grave sur l'avenir de la négociation d'accords agréés sur le handicap.

Dans ce contexte, le Medef a souhaité accompagner les entreprises qui s'interrogent sur l'intérêt de négocier un accord. Ce guide s'inscrit dans une stratégie plus globale du Medef qui, avec l'appui des Medef territoriaux et des fédérations professionnelles réunis au sein du réseau « Handicap et Emploi, le réseau des entreprises », vise à informer et conseiller les entreprises pour développer l'emploi des personnes handicapées.

Ce guide s'adresse aux entreprises.

Sa vocation n'est pas d'apporter des solutions toutes faites, mais d'aider à une meilleure compréhension des enjeux et de diffuser des actions exemplaires. Il n'y a pas de recette miracle en matière d'insertion et d'emploi des personnes handicapées. Chaque entreprise possède ses spécificités, sa propre culture, ses process et doit agir en fonction de ses besoins, de ses contraintes et de son environnement. La politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées ne trouvera son ancrage et son sens que si elle est en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise, ses produits et ses services.

Les groupes, entreprises ou établissements doivent s'attacher à montrer que le contenu des accords est de qualité et que des progrès significatifs sont enregistrés au fil des différents accords.

L'objectif de ce guide est :

- **d'accompagner** les entreprises qui souhaitent négocier un accord en leur apportant quelques réflexions issues de l'expérience des entreprises ;

- **leur donner des pistes** sur les éléments pris en compte par l'administration pour agréer l'accord ;

- **les inciter à être attentif** à un certain nombre de points.

GUIDE Pratique

fiche 1 : une mobilisation croissante des entreprises

Données générales

Sur 39,4 millions d'actifs en 2007[1],
> 9,6 millions déclarent un problème de santé ;
> 4,9 millions indiquent une limitation de leur capacité de travail ;
> 1,8 million ont demandé et obtenu une reconnaissance administrative de leur handicap.

85% des handicaps sont acquis après l'âge de 16 ans :
> 38% résultent d'un accident ou d'une maladie non professionnelle ;
> 17% résultent d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
> 23% ont une autre origine.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi[2]

Sur 1,8 million de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2007 (âgés de 15 à 64 ans) :

> 66% sont inactifs (dont 64% pour les 50-64 ans), ce qui représente plus d'un million de personnes ;

> 44% des personnes handicapées de 15 à 64 ans déclarent travailler ou rechercher un emploi dont :
- **641 000 sont en emploi en 2007 (estimation)[3] :**
  - 397 400 travaillent dans les entreprises du secteur privé en 2007 (dont 269 200 dans les entreprises de plus de 20 salariés et 128 200 dans les entreprises de moins de 20) ;
  - 128 000 travaillent dans la fonction publique, dont la moitié dans la fonction publique d'Etat ;
  - 57 700 exercent une activité en tant que travailleurs indépendants ;
  - 57 900 autres (non renseignés dans l'enquête).

Rappelons également que le secteur adapté et protégé bénéficie de 135 000 places.
- 206 000 sont inscrits comme demandeurs d'emploi (catégorie 1 à 3).

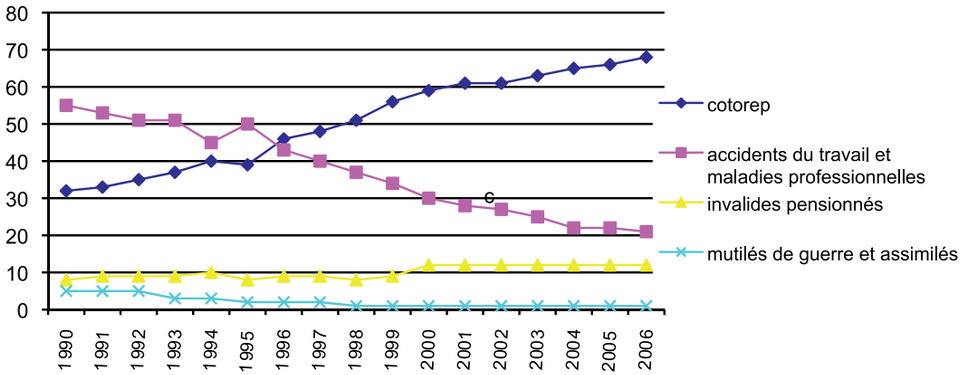
1) - Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées - édition 2009 - Dares
2) - Source : tableau de bord 2009, Dares
3) - Il s'agit de déclarations des personnes handicapées.

Les travailleurs handicapés en emploi - Quelques caractéristiques[4]

> **Les salariés handicapés sont en général plus âgés** que la moyenne de la population salariée. La part des travailleurs handicapés de 50 ans et plus est de 21% dans les établissements de plus de 20 salariés. 50% des travailleurs handicapés ont moins de 40 ans.
> Ils sont également **moins diplômés** que la population totale. Plus de la moitié ne possède aucun diplôme ou le seul BEPC.
> **L'ancienneté moyenne est plus forte que pour l'ensemble des salariés :**
- la part des salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté est de 53 % en 2006. 18% ont une ancienneté dans l'emploi de 5 à moins de 10 ans ;
- en 2005, un salarié handicapé sur 6 est présent dans le même établissement depuis plus de 30 ans ;
- 1 salarié sur 2 a une ancienneté d'au moins 15 ans ;
- contrairement aux idées reçues, l'ancienneté moyenne dans les petits établissements (de 20 à 49 salariés) est de 11,3 ans contre 22 ans pour les établissements de 500 salariés et plus.

> 94% des travailleurs handicapés sont en CDI ;
> 78% sont à temps plein et 22% sont à temps partiel ;
> au sein des salariés embauchés en cours de l'année 2005, la part des CDI est de 51% ;
> 79% des emplois correspondent à des postes d'ouvriers ou d'employés. Les deux métiers les plus souvent exercés sont agent d'entretien et agent administratif.

Répartition par catégorie de travailleurs handicapés de 1990 à 2006 selon le type de reconnaissance administrative du handicap.



4) - Dares – Bilan de l'obligation d'emploi en 2006

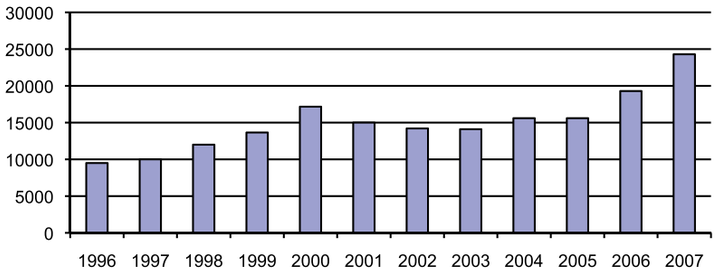
Les entreprises[5] assujetties

126 000 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi en 2007. Ce chiffre a augmenté de 16 000 établissements en 2007, par rapport à 2006 du fait des nouvelles règles issues de la loi du 11 février 2005 (notamment la réintégration dans l'effectif des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières).

Les modifications apportées à la loi ont renforcé l'obligation d'emploi à hauteur de 60 000 personnes, portant l'objectif d'emploi de personnes handicapées à 482 000 personnes.

Le nombre d'embauches dans les établissements assujettis a été plus important en 2007 (24 300 recrutements) et en 2006 (19 300 recrutements) que lors des années précédentes, témoignant d'une mobilisation accrue des entreprises pour répondre à ces nouvelles obligations.

Nombre d'embauches dans les établissements assujettis- en EQTP-



Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2007[6],

> 71,5% des entreprises de plus de 20 salariés remplissent tout ou partie de leur obligation d'emploi par l'emploi direct ou indirect :
  - 54% des établissements atteignent le quota de 6% ou ont signé un accord agréé (39% seulement des entreprises l'atteignaient en 1987),
  - 24% ont un quota compris entre 1 et 6% ;

> 22% ont un quota égal à zéro. Cette dernière catégorie fait l'objet de nombreux mouvements. Ainsi, seuls 11 000 établissements restent à quota zéro sur 3 ans consécutifs. Il s'agit de PME de 20 à 50 salariés pour la plupart d'entre elles.

5) - Dares - Premières synthèses - 2008-46.1 - L'obligation d'emploi de personnes handicapées : une nouvelle loi à partir de 2006
6) - Chiffres Agefiph

Cette part, en diminution régulière depuis de nombreuses années, s'est accrue en raison d'un nombre élevé de nouveaux établissements entrant dans le champ de l'obligation d'emploi et de petite taille en général.

Les accords agréés

En 2007, 8 694 établissements sont couverts par un accord agréé sur 126 000 établissements assujettis, soit 6,9% des établissements assujettis.
Ils étaient 2 700 en 1998 soit 2,5% des établissements assujettis.

Selon une étude réalisée par l'Agefiph en 2006, les entreprises interrogées ont vu leur taux d'emploi progresser en moyenne de 0,5 point par an depuis le démarrage de leur accord d'entreprise.
Leur taux d'emploi moyen est ainsi passé de 3,7% à 5,1%.

Cependant, la loi du 11 février 2005 a, en modifiant l'ensemble des paramètres de calcul de l'obligation d'emploi, fait baisser le taux d'emploi des entreprises de 2 à 3 points. De ce fait, les efforts actuels des entreprises portent sur le maintien au minimum de leur taux d'emploi au niveau antérieur à l'entrée en vigueur de la loi (c'est-à-dire qu'elles augmentent leurs efforts de façon conséquente).

Pratique

GUIDE

fiche 2 :
la loi du 11 février 2005 : de nouvelles obligations

Les principes de la loi du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005 donne pour la première fois une définition complète du handicap.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'ambition de cette loi est de permettre à toute personne handicapée de participer à la vie de la cité, quel que soit son handicap et de lui garantir une réelle égalité d'accès aux soins, au logement, à l'école, à la formation, à l'emploi et à la cité.

Il en découle deux grands principes :

> **l'accessibilité à la cité et à la citoyenneté**. Un ensemble de mesures visent à garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie et, au-delà, à favoriser leur autonomie. Les personnes handicapées doivent pouvoir accéder aux services publics, à l'emploi, à la formation, à la scolarité dans les dispositions de droit commun. En matière d'accessibilité aux locaux, il est prévu des délais de mise en accessibilité pour les bâtiments recevant du public (2015) ; des évolutions réglementaires sont attendues concernant l'accessibilité des lieux de travail ;

> **le droit à la compensation du handicap et de ses conséquences** pour permettre à la personne handicapée d'être autonome. Les besoins de compensation spécifiques des personnes handicapées peuvent être de nature collective (création d'établissements et de services médico-sociaux) ou de nature individuelle (aides humaines, animalières, techniques, juridiques, etc.). Afin de faciliter les démarches des personnes handicapées, la loi a instauré un guichet unique au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). L'équipe pluridisciplinaire, au sein des MDPH, est chargée de procéder à l'évaluation des besoins de compensation et de proposer un plan personnalisé de compensation du handicap.

Un renforcement de l'obligation d'emploi

La loi du 11 février 2005 a réaffirmé le principe d'une obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées et l'a rendu beaucoup plus contraignante pour les entreprises que la législation précédente :

> majoration des coefficients multiplicateurs du Smic ;

> suppression de la prise en compte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière dans le décompte de l'effectif ;

> suppression des unités bénéficiaires majorées.

Du fait de l'application de ces nouveaux paramètres :

> le nombre d'établissements assujettis s'est accru de 16 000 en 2007 ;

> l'objectif d'emploi a augmenté de 60 000 personnes.

En conséquence, la contribution des entreprises à l'Agefiph a progressé de 30% en un an et le taux d'emploi moyen a chuté de 2 à 3 points dans les entreprises.

La loi du 11 février 2005 a mis en place une obligation de négocier sur l'emploi et le maintien dans l'emploi, annuelle dans les entreprises et triennale dans les branches professionnelles.

Enfin, la nouvelle législation a instauré des dispositions visant à encourager les initiatives prises par les entreprises mais qui restent encore insuffisamment utilisées :

> possibilité de déduire certaines dépenses, dans la limite de 10% de la contribution restant due ;

> meilleure valorisation de la sous-traitance avec les EA[7] et les ESAT[8].

7) - EA : Entreprise adaptée
8) - ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail

L'élargissement du principe de non-discrimination

La loi du 11 février 2005 garantit le respect de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, en actant que les entreprises doivent prendre, en fonction d'une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi, de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Cette obligation n'est mise en œuvre que sous réserve que les charges qui en résultent ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides pouvant compenser tout ou partie les dépenses supportées par l'employeur.

Le handicap est désormais considéré comme relatif car devant être apprécié au regard de l'environnement de la personne, après la mise en place d'éventuelles mesures de compensation.

Les entreprises sont de plus en plus attentives à l'application du principe de non-discrimination et à la nécessité de diversifier les profils de leurs salariés. Elles sont également soumises à des réglementations diverses où ces principes sont examinés de près :

> la politique d'éthique de l'entreprise est évaluée dans le cadre de la passation de marchés publics et par les agences de notation : de plus en plus, pour répondre à des appels d'offres, il est demandé à l'entreprise de donner des arguments sur la mise en œuvre de sa politique handicap, y compris dans le cadre de marchés internationaux ;

> selon les termes de l'article 44-1 du Code des marchés publics, pour être admises à concourir aux marchés publics, les personnes assujetties à l'obligation d'emploi doivent avoir souscrit à la DOETH[9] au cours de l'année précédent le lancement de la consultation. De même, à l'appui de ces candidatures, peuvent être demandés des renseignements sur leur respect de l'obligation d'emploi et leur politique en faveur du handicap.

9) - DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

GUIDE Pratique

fiche 3 :
l'obligation d'emploi : de quoi parle t-on ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, a l'obligation d'employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié total, des travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette obligation a été renforcée par 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 » et les décrets d'application.

Mais, plus qu'une contrainte, les employeurs doivent y voir une opportunité :
> celle d'accueillir des collaborateurs motivés qui, au-delà du handicap, ont su prouver qu'ils étaient avant tout des professionnels ;
> celle de diversifier les profils et donc de multiplier les capacités d'innovation de leur entreprise ;
> celle de participer à une démarche citoyenne.

Attention : le taux de 6% est un taux d'emploi (prenant en compte les différentes modalités[10] à la disposition de l'employeur) et non un taux d'embauche.

Quels sont les employeurs concernés ?

Il s'agit des employeurs occupant au moins 20 salariés (EQTP[11]) au 31 décembre de l'année N :
> entreprises,
> associations,
> syndicats professionnels,
> sociétés civiles et commerciales,
> professions libérales,
> établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC),
> employeurs agricoles,
> entreprises de travail temporaire pour leurs salariés permanents.

Toute entreprise atteignant le seuil de 20 salariés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de 3 ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi[12].

10) - Se reporter au chapitre : « comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ? »
11) - EQTP : Equivalent temps plein
12) - Voir le chapitre « comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?»

Ce délai ne s'applique pas :
> aux cas de fusion d'entreprises[13],
> ni aux entreprises qui dépassent le seuil d'assujettissement par l'intégration des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (résultant de la loi du 11 février 2005)[14].

Niveau d'appréciation de l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples. Pour les entreprises mono-établissement, elle s'apprécie au niveau de l'entreprise.

La notion d'établissement

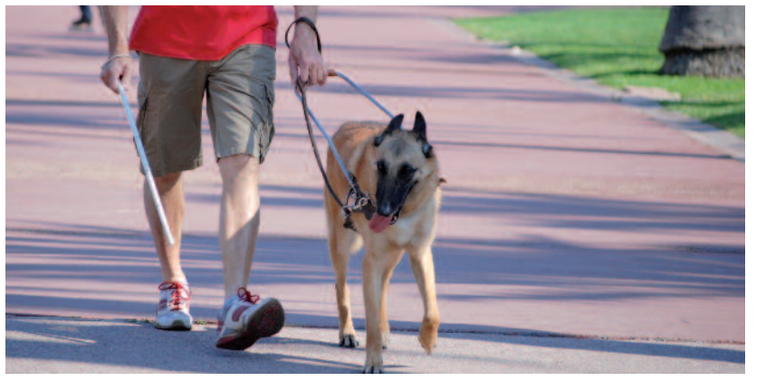
La notion d'établissement est définie par référence à la jurisprudence relative à la mise en place des comités d'entreprise.
« La notion d'établissement implique l'existence, entre le siège social et la clientèle, d'une organisation intermédiaire suffisamment stable, permanente et autonome, notamment au niveau de la gestion du personnel »[15].

Pour apprécier l'existence ou non d'un établissement distinct, le critère d'autonomie de gestion est retenu (par exemple autonomie en matière de recrutement et de licenciement).

La note de service du 10 février 1989 précise que ne constituent pas des établissements distincts les unités des entreprises de gardiennage, de nettoyage ou de restauration.

Si une entreprise comporte un siège social et des établissements autonomes, le calcul de l'assujettissement se fait au niveau de chacun des établissements et du siège social.

Si l'entreprise n'a pas d'établissement autonome, le calcul de l'assujettissement à l'obligation d'emploi est effectué par le siège social qui intègre dans l'effectif global celui de chaque établissement.



13) - L'obligation d'emploi qui pouvait s'appliquer en fonction de l'effectif des établissements est maintenue à l'issue de la fusion (note de service DGEFP du 10 février 1989)
14) - Note de service DGEFP n°2006-22 du 5 juillet 2006
15) - Par établissement, la circulaire DE 19-88 du 23 mars 1988 indiquait qu'il s'agit « sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, de la définition de l'INSEE, c'est-à-dire une unité de production établie en un lieu topographiquement distinct et dans laquelle une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'une même entreprise ». Le Conseil d'Etat, dans un arrêt n°196837 du 10 novembre 1999 a jugé que la circulaire du 23 mars 1998 était dépourvue de caractère réglementaire et que les employeurs ne pourraient s'y référer. Il retient le critère d'autonomie de gestion pour apprécier l'existence ou non d'un établissement distinct.

La circulaire DGEFP[16] n° 2006-06 du 22 février 2006 rappelle qu'en cas de contrôle de la DOETH, si un doute survient sur l'autonomie de l'établissement, l'inspection du travail est fondé à mener une enquête permettant de confirmer ou d'infirmer cette autonomie.

Qui est bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est limitativement fixée par l'article L. 5212-13 du Code du travail[17]. Sont visés :

> les **travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH[18]) ;
> les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
> les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
> les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique, invalides et victimes civile de guerre, victimes d'un acte de terrorisme…) ;
> les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même Code (autres personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique) ;
> les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91- 1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs- pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
> les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241- 3 du Code de l'action sociale et des familles ;
> les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. Selon l'administration, en cas de suspension de l'AAH en raison des ressources des bénéficiaires, celui-ci demeure toujours bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le salarié n'a pas l'obligation de signaler à son employeur qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cependant, cela permet au salarié concerné de bénéficier de mesures spécifiques proposées par des organismes extérieurs (aides de l'Agefiph[19] notamment) ou mises en place par l'employeur, dans le cadre de son accord agréé par exemple, sous réserve qu'il lui ait transmis sa qualité de bénéficiaire.

16) - DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
17) - Les 6°,7° et 8° ont été abrogés par l'article 5 de la loi n°2008-492 du 26 mai 2008.
18) - CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
19) - Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés

La reconnaissance administrative du handicap est limitée dans le temps (de 1 à 10 ans selon le type de reconnaissance). Il appartient au salarié d'engager la demande de renouvellement.

Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

Cinq modalités sont à la disposition de l'employeur et peuvent être combinées entre elles.
Le respect de cette obligation s'apprécie au 31 décembre de chaque année.

Même si le versement d'une contribution à l'Agefiph est l'un des moyens de s'acquitter de l'obligation d'emploi, l'objectif, renforcé par la loi du 11 février 2005, est de privilégier l'emploi direct de personnes handicapées en entreprise.

L'emploi direct de travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf.annexe)

(Article L. 5212-2 du Code du travail)

L'emploi direct concerne tant les embauches que les personnes déjà présentes dans l'entreprise qui ont fait reconnaître leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et en ont informé leur employeur.

Ces personnes peuvent être titulaires d'un contrat de travail, quelque soit la durée du travail prévue au contrat :
> à durée indéterminée ou déterminée,
> temporaire,
> d'un contrat d'apprentissage, ou de professionnalisation ou d'un CUI-CIE[20].

L'employeur qui recrute des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides (techniques, humaines, financières) de l'Agefiph, sauf s'il applique un accord agréé[21].
Les modalités de décompte des bénéficiaires font l'objet de dispositions particulières[22].

L'accueil de stagiaires

(Articles L. 5212-7, R. 5212-10 à R. 5212-11 du Code du travail)

L'entreprise peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage d'orientation, d'évaluation ou de formation professionnelle[23], à condition que le stage ait une durée minimale de 40 heures. Une convention de stage est donc nécessaire.

20) - CUI-CIE - contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi
21) - Voir annexe « Les aides de l'Agefiph »
22) - Voir annexe « La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé »
23) - Auparavant réservé aux stagiaires de la formation professionnelle, l'article L. 5212-7 du Code du travail, modifié par l'article 26 de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, a élargi le type de stages pris en compte. Cette disposition permet de prendre en compte les stages étudiants, les stages prescrits par l'Agefiph ou par Pôle emploi.

Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Les personnes handicapées sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage.

La conclusion de contrats avec certaines entreprises ou structures agréées

(Articles L. 5212-6, R. 5212-5 à R. 5213-9 du Code du travail)

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

> soit avec des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile[24] agréés ;
> soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi, soit 3 %.

La conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

(Articles L. 5212-8, R. 5212-12 à R. 5212-18 du Code du travail)

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe[25], d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, agréé par l'administration, comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

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

Cette possibilité est subordonnée à la réalisation effective des actions prévues par l'accord.

Le versement d'une contribution à l'Agefiph

(Articles L. 5212-9 et L .5212-10, D. 5212-19 à D. 5212-25 du Code du travail)

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Le montant de la contribution est calculé selon des modalités particulières tenant compte, le cas échéant, de l'application de coefficients de minoration et de pondération si l'établissement compte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière.

24) - CDTD : Centre de distribution du travail à domicile
25) - Un groupe est formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle. Est également considérée comme entreprise dominante, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique. (Articles L.2232-30 à L.2232-35, L.2331-1 à L.2331-4, L.2331-6 et R.2331-2 du Code du travail ; circulaire du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

Quel est le coût de la contribution pour l'employeur ?

Les montants fixés sont calculés en fonction de l'effectif de l'entreprise et non de l'établissement.
Ils doivent être multipliés par le **nombre de bénéficiaires manquants** et sont les suivants :

Taille des entreprises	Taux multiplicateur	Montant (base du taux horaire du Smic brut : 8,86 euros au 1er janvier 2010)
de 20 à 199 salariés	400 fois le SMIC[26] horaire	3 544 euros
de 200 à 749 salariés	500 fois le SMIC horaire	4 430 euros
750 salariés et plus	600 fois le SMIC horaire	5 316 euros

Si l'établissement compte 80% et plus d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière par rapport à son effectif, une formule de calcul particulière est appliquée.
Une contribution plancher peut également être applicable.

Sur-contribution à partir de février 2010 (sur la base de la déclaration 2009)

Ce montant est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, soit 13 290 euros (au taux du smic horaire au 1er janvier 2010), pour les établissements qui, pendant une période supérieure à trois ans,

> n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
> n'ont passé aucun contrat de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail ;
> ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

En 2010 sera examinée la situation des années 2006 à 2009 incluse. Ensuite, chaque année N sera examinée la situation des 4 années antérieures.

Quelles sont les dépenses déductibles ?

Les employeurs peuvent déduire du montant de cette contribution les dépenses, ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

26) - SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 5213-40 à R. 5213-51 du Code du travail.

La liste des dépenses déductibles en application des dispositions visées ci-dessus est limitativement donnée par l'article D. 5212-29 du Code du travail.

Le montant total de ces dépenses ne peut excéder 10 % du montant de la contribution annuelle due à l'Agefiph.

La validité de ces déductions est appréciée par l'administration au regard de l'article D. 5212-29 du Code du travail. Il est prudent, en amont, de s'assurer auprès d'elle de la recevabilité des dépenses ainsi que de la nature des pièces justificatives à conserver qui devront être transmises avec la DOETH.
En vue de contrôles a postériori, il est important, pour l'employeur, de conserver toutes les pièces lui permettant de justifier de la réalité de la dépense (par exemple, nom du bénéficiaire accompagné de sa qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, compte-rendu de l'ergonome et demandes du médecin du travail pour un aménagement de poste….).

Les dépenses déductibles sont liées :
> à la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
> à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT[27], afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
> à la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
> à la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
> à la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
> à la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
> au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
> à la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées ;
> à la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
> à la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;

27) - CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

> à l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées;
> à la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Quelles sanctions sont applicables ?

(Articles L. 5212-5, L. 5212-12 du Code du travail)

Les établissements qui n'ont pas envoyé leur DOETH à l'administration ou n'ont pas versé leur contribution à l'Agefiph (s'ils en sont redevables) sont considérés comme n'ayant pas respecté l'obligation d'emploi.
Dans ce cas, les employeurs sont astreints à une pénalité versée au Trésor Public.

Le montant de la pénalité est égal **au nombre de bénéficiaire(s) manquant(s) multiplié par 1 500 fois le SMIC horaire majorée de 25 %**, soit 16 612 euros (taux horaire du smic au 1er janvier 2010).

Cette pénalité ne doit pas être appliquée à l'employeur qui a satisfait à son obligation d'emploi mais qui aurait souscrit sa déclaration annuelle sans respecter la date limite de dépôt au 15 février de chaque année[28] pour la déclaration papier ou à la date arrêtée pour la télédéclaration, qui bénéficie d'un délai supplémentaire.

28) - Arrêt du Conseil d'Etat du 26 mars 1999.

GUIDE Pratique

fiche 4 :
convention d'action avec l'Agefiph, obligation annuelle de négocier, accord agréé, quelles différences ?

Le saviez-vous ?

- **De la convention, de l'obligation annuelle de négocier, de l'accord agréé, seul ce dernier permet de s'exonérer de la contribution due à l'Agefiph, sous réserve d'une exécution des plans d'actions prévus.**
- **Depuis la loi du 11 février 2005, l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées font partie de l'obligation annuelle de négocier.**
- **Certaines entreprises peuvent faire le choix de ne pas demander l'agrément de leur accord en raison des contraintes qui y sont attachées.**
- **Les aides de l'Agefiph peuvent être utilisées dans le cadre d'un accord non agréé.**

De nombreuses entreprises développent des actions performantes en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les solutions mises en œuvre sont multiples. Certaines choisissent d'avancer seules, d'autres de se faire accompagner par l'Agefiph, d'autres encore de mettre en œuvre des actions dans un cadre contractuel.

La convention d'action avec l'Agefiph

Objectif

La convention d'action est une démarche volontaire de l'entreprise destinée à mettre en place une politique d'emploi de personnes handicapées et définir des actions.

Qui est concerné ?

Toute entreprise de plus de 250 salariés.

Contenu

La convention d'action vise l'insertion, la qualification et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'entreprise s'engage sur des objectifs définis conjointement avec l'Agefiph. En contrepartie, cette dernière apporte des moyens financiers définis selon ces objectifs et négociés avec elle. Ils sont subordonnés à la présentation d'un rapport qualitatif et financier.

Selon quelles modalités ?

La convention d'action est signée entre l'Agefiph et l'entreprise. Elle fait l'objet d'un cofinancement Agefiph/entreprise qui se monte en général à 50% du coût total de la convention.

Elle est renouvelable une seule fois (4 ans maximum renouvellement inclus) et est, dans l'esprit de l'Agefiph, le préalable à la négociation d'un accord agréé.

Elle doit être approuvée par l'Agefiph et être accompagnée de l'avis des instances représentatives du personnel.

Effets de la convention

Elle ne libère pas l'entreprise de son obligation légale, et ne la dispense pas de payer une contribution si elle en est redevable.

Dans la plupart des cas, le coût pour l'employeur reste important lors de la première convention ; il doit en effet continuer de verser sa contribution à l'Agefiph et financer une partie de la convention.

Les entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement préalable sous forme d'un diagnostic approfondi (financé par l'Agefiph[29]) qui repose notamment sur l'analyse de la situation de l'emploi dans l'entreprise, et de l'emploi des travailleurs handicapés en particulier et permet d'identifier des pistes d'action.

Une entreprise couverte par un accord collectif (n'ayant pas fait l'objet d'une demande d'agrément) peut négocier une convention avec l'Agefiph. Il en est de même lorsque l'accord est agréé, à condition que les actions ne soient pas prévues dans l'accord.

29) - Renseignements sur www.agefiph.fr

L'obligation annuelle de négocier dans les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées

(Articles L. 2242-13 à L .2242-14 du Code du travail)

Objectif

La loi du 11 février 2005 a intégré le handicap aux thèmes de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises qui y sont soumises.

Qui est concerné ?

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dès lors qu'existe un délégué syndical, il peut y avoir une négociation.

A noter : les branches professionnelles doivent également négocier tous les 3 ans sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. De nombreux accords incitatifs ont été signés au cours de ces dernières années.

Contenu

La négociation porte notamment sur :
> les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
> les conditions de travail et d'emploi ;
> les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Elle se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 du Code du travail et suivants.

Effets de l'accord

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Cette négociation peut aboutir à un accord non agréé, qui peut ne pas comporter d'objectifs chiffrés mais n'est pas exonératoire de la contribution à l'Agefiph.

Dans ce cas, l'entreprise a accès à l'ensemble des aides de l'Agefiph et peut également signer une convention d'action avec elle.

L'accord agréé

(Article L .5212-8 du Code du travail)

Objectif

fiche 5

L'accord, si la négociation aboutit et s'il est agréé, constitue l'une des modalités de l'obligation d'emploi et exonère l'employeur de sa contribution à l'Agefiph pendant la durée de l'accord, sous certaines conditions et sous réserve de la réalisation des actions.
Obligations découlant de l'accord agréé :
> utiliser le budget affecté à l'accord à la réalisation des actions prévues ;
> honorer les engagements prévus dans l'accord ;
> produire un bilan destiné aux partenaires sociaux et à la DDTEFP[30] compétente, réalisé chaque année et à la fin de l'accord ;
> échanger à échéance régulière avec les partenaires sociaux sur l'état d'avancement des actions prévues dans l'accord, par exemple dans le cadre d'une commission de suivi ;
> continuer à établir la DOETH par établissement.

Qui est concerné ?

Il peut s'agir d'un accord de groupe (depuis la loi du 11 février 2005), d'entreprise ou d'établissement.
> l'accord est conclu entre le représentant de l'employeur et les organisations syndicales représentatives ;
> il doit être agréé par la DDTEFP.

fiche 6

Contenu

L'accord agréé doit comporter obligatoirement un plan d'embauche et au moins deux des plans suivants :
> plan de maintien dans l'emploi en cas de licenciement ;
> plan d'adaptation des salariés aux mutations technologiques ;
> plan d'insertion et formation.

Effets de l'accord agréé

L'accord agréé est exonératoire de la contribution à l'Agefiph pour l'entreprise ou l'établissement.

L'entreprise couverte par un accord agréé n'est plus éligible aux aides de l'Agefiph (sauf si celles-ci s'appliquent à un volet explicitement non couvert par l'accord et sous conditions. Dans ce cas, une convention complémentaire peut être envisagée avec l'Agefiph).

A noter : La branche professionnelle peut également choisir de négocier un accord agréé. Dans ce cas, les entreprises entrant dans le champ de l'accord sont régies par des dispositions particulières.

30) - DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

GUIDE Pratique

fiche 5 :
les enjeux d'un accord agréé

Pourquoi un accord agréé ?

L'accord agréé est un moyen pour développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Il permet à l'ensemble des acteurs de l'entreprise de se saisir pleinement de cette question et de trouver une réponse adaptée à leur contexte économique et social. Les accords permettent également un dialogue local avec l'administration.

Plusieurs objectifs peuvent être identifiés :

Un objectif politique

La mise en œuvre d'une politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi résulte d'un engagement et d'une volonté de l'entreprise sur ce sujet :
> le groupe, l'entreprise ou l'établissement choisit, dans l'accord, les actions, qui feront progresser l'emploi des travailleurs handicapés en totale cohérence avec sa situation interne, sa stratégie économique, ses compétences propres, sa culture ;
> un accord est un levier permettant à un groupe de démultiplier des actions, de les développer et de les décliner localement d'une manière cohérente ;
> un accord donne une forte visibilité à la politique mise en œuvre et tend à inciter, par la communication qui y est associée, les personnes handicapées à postuler dans les entreprises ou les établissements appliquant l'accord.

Un objectif économique

L'application d'un accord agréé, sous réserve de la réalisation des actions, vaut exécution de l'obligation d'emploi pour :
> les entreprises et les établissements[31] d'une branche s'il s'agit d'un accord de branche ;
> les entreprises et les établissements d'un groupe s'il s'agit d'un accord de groupe ;
> l'entreprise et ses établissements s'il s'agit d'un accord d'entreprise ;
> l'établissement s'il s'agit d'un accord d'établissement.

La contribution n'est donc plus versée à l'Agefiph mais est gérée directement par la branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement, qui affecte ce budget au financement des actions définies et budgétées dans l'accord.

31) - Selon l'administration, les établissements de moins de 20 salariés doivent être inclus si une péréquation est prévue.

L'intérêt pour l'entreprise n'est donc pas de s'exonérer de sa contribution à l'Agefiph mais de développer une politique offensive en matière d'emploi des personnes handicapées, avec des engagements financiers qui sont parfois bien supérieurs à la contribution théorique qu'elle aurait dû verser à l'Agefiph en l'absence d'accord et de parvenir plus rapidement au taux d'emploi de 6%.

Un objectif fédérateur favorisant le dialogue social et la lisibilité de l'action dans l'entreprise

L'accord donne de la visibilité aux actions menées et a des effets positifs sur le climat interne : il favorise la mobilisation des salariés autour d'une politique dynamique et valorisante menée par l'entreprise avec les organisations syndicales. De plus, en mobilisant et en responsabilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise, il permet de faire évoluer les représentations portées sur le handicap.

Un objectif de représentation sociale vis-à-vis de l'extérieur

Une politique volontariste dans ce domaine portée par un accord peut avoir des retombées positives sur l'image du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

La conclusion d'un accord démontre l'engagement, en tant qu'acteur socialement responsable, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette démarche peut constituer un facteur d'attractivité pour de futurs recrutements.

Des contraintes à ne pas sous-estimer

Même si la négociation est menée entre l'employeur et les organisations syndicales et même si le contenu de l'accord résulte de l'équilibre auquel sont arrivés les négociateurs, la décision d'agrément relève du pouvoir de l'administration.

Celle-ci examine les engagements contenus dans l'accord, au regard notamment de la situation de l'entreprise et de la progression du nombre de personnes handicapées recrutées et il n'est pas rare qu'elle conditionne son agrément à la présence de certains engagements, (par exemple un nombre d'embauches plus ambitieux que celui qui est négocié, une répartition différente de la pesée financière, ...), voire qu'elle demande un certain nombre d'informations complémentaires. C'est la raison pour laquelle, bien que cela ne figure dans aucun texte, il est conseillé aux entreprises de nouer un dialogue en amont avec l'administration fiche 6 et 12 afin de défendre le résultat de l'accord et les options qui ont été privilégiées par les signataires.

Au vu de ces contraintes et selon le degré de maturité de l'entreprise sur le sujet du handicap, l'accord agréé n'est pas forcément l'unique levier à la disposition des entreprises. Elles peuvent avoir intérêt à négocier un accord non contraignant qui leur permette de faire progresser l'emploi des personnes handicapées ou simplement de développer des actions spécifiques.

GUIDE Pratique

fiche 6 : les relations avec l'administration

Le saviez-vous ?

- **Des échanges réguliers avec l'administration permettent de nouer un dialogue constructif et de défendre les actions résultant de la négociation avec les partenaires sociaux.**
- **Le bilan annuel et de fin d'accord doit être transmis à la DDTEFP.**
- **La dernière année d'un accord demande un travail d'anticipation important de la part du chef de projet.**

L'accord négocié et signé doit être agréé par l'administration afin de valoir obligation d'emploi.
En règle générale, les accords contiennent une clause qui conditionne leur application à l'obtention de l'agrément.
Tout au long de la vie de l'accord, l'entreprise est amenée à rencontrer l'administration et à discuter avec elle afin de défendre ses options.

L'agrément

Les critères d'agrément

La décision d'agrément incombe à l'administration après avoir recueilli l'avis des instances compétentes.
Les accords sont agréés pour la durée, en années civiles, de validité de l'accord et ne peuvent donc pas être prorogés par tacite reconduction. Variable, cette durée est, en règle générale, de trois années civiles.

Que demande l'administration pour agréer l'accord ?

L'administration attache une grande importance à l'ambition affichée de l'accord, qui, selon elle, doit être centrée sur le développement de l'emploi des personnes handicapés dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle certaines actions peuvent être refusées par l'administration.

L'évaluation, aux termes de l'accord, est appréciée également au regard de cet objectif affiché initialement.

L'ambition de l'accord peut se traduire par exemple par un objectif d'embauche (recruter X travailleurs handicapés en 3 ans), un objectif d'évolution du taux d'emploi (afficher une progression de 1 point sur 2 ans, passer d'un taux d'emploi de 2% à 4% en 3 ans, un objectif de maintien du taux d'emploi antérieur à la loi du 11 février 2005…).

Pour être agréé, l'administration demande que l'accord comporte[32] :
> un état des lieux préalable, fiche 7
> la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel fiche 8 comportant notamment un plan d'embauche obligatoire ;
> des objectifs précis et quantifiés sur la durée de l'accord faisant apparaître une réelle dynamique ; la réalisation des objectifs s'apprécie à la fin de la validité de l'accord ;
> des engagements chiffrés pour le budget de l'accord.

Toute modification substantielle des plans d'actions nécessite un avenant à l'accord qui doit également être agréé. Les objectifs chiffrés peuvent être modulés sur la durée de l'accord. fiche 12

L'agrément est donné en fonction de ces éléments ainsi que de l'équilibre général de l'accord compte tenu de la situation du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et des plans d'action proposés. fiche 11

L'administration examine en outre le mode de gouvernance de l'accord, c'est-à-dire la mise en place d'une commission de suivi et la manière dont les partenaires sociaux sont impliqués.

Les étapes clés

Le dépôt de l'accord

Une fois l'accord négocié, signé et notifié aux parties, il doit être **déposé, conformément au droit commun** en version papier et en version électronique.

Type d'accord	Auprès de qui est-il déposé ?
accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements	préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe
accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements	préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise

La demande d'agrément

Même si aucune forme n'est définie par les textes, il est recommandé de préciser par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'objet de la demande (demande d'agrément d'un accord en application de l'article R. 5212-15 du Code du travail). Certaines directions départementales du travail proposent un formulaire type à remplir, ainsi que la liste des documents à fournir.

32) - Source : guide méthodologique de la DGEFP relatif à l'accord agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées

L'avis de l'instance compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les **accords de groupe, d'entreprise et d'établissement** sont soumis, avant agrément, à l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CODEI)[33], du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer, du comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon (Articles L. 5212-17, R. 5212-15 et R. 5523-1 du Code du travail).

Le Medef recommande aux entreprises de demander à être entendues par la commission. A cet effet, les entreprises peuvent utilement se rapprocher du Medef Territorial qui les représente au sein de cette instance. À défaut d'une audition, la faculté de produire des observations écrites à la commission doit leur être offerte.

Dès lors que l'instance compétente en matière d'emploi et de formation a rendu son avis, la décision d'agrément appartient à l'administration.

Type d'accord	Qui agrée ?
accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement	agréé par arrêté du préfet du département (Article R. 5212-15 du Code du travail).
accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements	agréé par le préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.
accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements	agréé par le préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.

La décision d'agrément de l'autorité administrative, qui vaut pour la durée de validité de l'accord exprimée en années civiles, doit être notifiée aux parties signataires.

Conformément au droit commun[34], une absence de réponse de la part de l'administration dans un délai de 2 mois, qui court dès lors que le dossier fourni est complet, équivaut à une décision implicite de rejet.

33) - Commission composée de la direction départementale du travail, des représentants des employeurs, des syndicats de salariés.
34) - Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration

L'employeur peut demander le motif du refus d'agrément. L'administration est tenue, dans ce cas, de motiver sa décision et d'indiquer les voies et les motifs de recours. La décision de refus doit être notifiée par l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les conséquences d'un refus d'agrément

Un accord non agréé s'applique sauf s'il contient une clause suspensive dépendant de l'agrément. En revanche, il ne vaut pas exécution de l'obligation d'emploi, et l'entreprise devra donc avoir recours aux autres modalités d'exécution, voire régler une contribution à l'Agefiph. En règle générale, les accords contiennent une clause liant l'entrée en application de l'accord à l'agrément.

Les signataires de l'accord peuvent contester un refus d'agrément en formant un recours gracieux auprès du signataire de la décision de refus, un recours hiérarchique auprès du ministre chargé de l'emploi et/ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.
Le ministre en charge de l'emploi dispose d'un délai de 4 mois à compter de la date de l'arrêté d'agrément pour retirer l'agrément.

Le bilan de l'accord

Les entreprises doivent réaliser chaque année un bilan de l'application de l'accord et le communiquer à la DDTEFP qui a donné l'agrément. Un bilan doit également être transmis à la fin de l'accord.

Contenu du bilan

Le bilan d'un accord porte sur une analyse quantitative et qualitative de déroulement de l'accord.

Analyse quantitative

L'administration examine les résultats de l'accord en fonction des objectifs initiaux et les écarts éventuellement constatés en résultant, soit à la fin de l'année, s'il s'agit d'un bilan annuel, soit à la fin de l'accord s'il s'agit du bilan de fin d'accord.
Elle attache une attention particulière à l'évolution du taux d'emploi, de l'emploi direct et du flux de travailleurs handicapés sur la durée de l'accord et à l'ambition de l'accord en matière d'emploi.

Analyse qualitative du déroulement de l'accord

Afin d'instaurer un dialogue constructif avec l'administration, il est important de définir quelques indicateurs permettant de mesurer la qualité, la pertinence des actions réalisées, et d'expliquer la manière dont l'entreprise s'approprie la question, dont elle associe les partenaires sociaux, et la manière dont elle traite de l'intégration et de l'évolution de carrière des personnes handicapées.

Le renouvellement de l'accord

Les conditions de renouvellement de l'accord

La décision de renouveler un accord et le contenu du nouvel accord sont **fondés sur le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent**, présenté aux partenaires sociaux et à l'autorité administrative.
L'administration apprécie, pour renouveler l'agrément, si le nouvel accord apporte une dynamique et des évolutions significatives, en tenant compte des enseignements de l'accord précédent, notamment pour corriger les difficultés rencontrées.

Il est donc judicieux de mettre en valeur la progression des résultats des actions, au fil des années et des accords.

Le processus de renouvellement

Le processus de renouvellement de l'accord, et par conséquent le bilan définitif de l'accord précédent, doivent être engagés suffisamment tôt, bien avant la date légale du dépôt de l'imprimé DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés), c'est-à-dire au 15 février de chaque année.

L'administration demande que lui soit fourni un pré-bilan au plus tard au début du dernier trimestre de la dernière année de l'accord, dans le cadre de la procédure d'agrément, si possible avant la signature par les partenaires sociaux de l'accord de renouvellement.

Il est souvent prévu, plusieurs mois avant la fin de l'accord, une réunion de l'ensemble des signataires pour examiner ce pré-bilan et décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord.

La dernière année d'un accord demande donc, de la part du chef de projet, un travail d'anticipation important, de consolidation des résultats et de bilan.

Conséquences si les engagements de l'accord précédent n'ont pas été atteints

L'analyse des réalisations de l'accord est effectuée avec l'administration (DDTEFP), qui appréciera les conditions d'un éventuel retard.

En tout état de cause, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions contenues dans l'accord et non utilisées peuvent être reversées sur le budget de l'accord suivant ou au Trésor public, selon la décision de la DDTEFP.

Si l'employeur n'a rempli aucune de ses obligations, le préfet du département où est situé chaque établissement ou lorsque l'entreprise comporte des établissements situés dans des départements différents, le préfet du département du siège de l'entreprise, peut décider d'une pénalité administrative égale à 1 500 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé majorée de 25% (Article R. 5212-31 du Code du travail). La décision doit être motivée et le recouvrement est assuré par le Trésorier-Payeur-Général.

Le contrôle de l'obligation d'emploi

La mise en œuvre d'un accord agréé vaut obligation d'emploi. L'entreprise ou l'établissement n'a donc aucune contribution à verser à l'Agefiph. **Cela ne la dispense en revanche pas de procéder annuellement à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).**

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi doivent adresser par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au plus tard le 15 février de chaque année (ou à la date prévue pour la télédéclaration), une déclaration sur l'emploi des travailleurs handicapés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département de chaque établissement concerné.

En cas d'accord agréé d'entreprise

(Article R. 5212-12 du Code du travail)

Lorsqu'un accord d'entreprise concerne plusieurs établissements, situés dans des départements différents, l'entreprise doit transmettre une déclaration annuelle globale à la DDTEFP du département du siège de l'entreprise.

La déclaration globale comporte :
> la copie des déclarations de chacun des établissements accompagnée d'une copie des pièces justificatives ;
> une déclaration comportant les mêmes éléments agrégés au niveau de l'entreprise.

Chaque établissement est tenu d'envoyer sa DOETH à la DDTEFP dont il relève.

En cas d'accord agréé de groupe[35]

(Article R. 5212-13 du Code du travail)

Lorsqu'un accord de groupe concerne des entreprises situées dans plusieurs départements, l'entreprise mandatée pour représenter le groupe, ou, à défaut, l'entreprise du groupe qui est dominante dans le périmètre de l'accord, adresse au préfet du département où elle a son siège une déclaration globale comprenant :
> la copie de la déclaration et des pièces justificatives relatives à chacune des entreprises concernées ;
> l'agrégation au niveau du groupe des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations.

Chaque entreprise ou établissement est tenu d'envoyer sa DOETH à la DDTEFP dont il relève, accompagné d'un bilan annuel.

35) - L. 5212-8 du Code du travail

GUIDE

Pratique

fiche 7 :
les préalables à la négociation de l'accord agrée

Le saviez-vous ?

Préparer un accord suppose :
- **d'élaborer un état des lieux, source des futurs plans d'action ;**
- **de préparer la politique à mettre en place par un plan de communication ;**
- **de définir les indicateurs nécessaires ;**
- **de réfléchir à la façon dont seront gérées les finances de l'accord et l'organisation des retours d'information adéquats ;**
- **d'anticiper les échéances ;**
- **d'identifier les obligations résultant de l'accord.**

Réaliser un état des lieux

L'état des lieux est un préalable à la négociation d'un accord, alimentant la réflexion de l'employeur pour l'aider dans sa prise de décision, afin de lui permettre d'apprécier s'il est pertinent de négocier un accord et à quel niveau.

L'état des lieux est un outil permettant :
> au groupe, à l'entreprise ou à l'établissement de savoir d'où il part, pour identifier ce qu'il veut et où il peut raisonnablement aller ;
> aux négociateurs de disposer de bases communes pour discuter ;
> à l'administration de juger de l'ambition de l'accord, lui permettant d'accorder son agrément. Rappelons qu'elle y attache une importance majeure ; cette analyse lui permet d'apprécier la réalité des engagements que prendra l'entreprise en termes d'embauches, de maintien dans l'emploi….

La déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés contient un certain nombre de données pour bâtir cet état des lieux.

A titre d'exemples, voici quelques questions à se poser :
> **Quel est l'effectif de l'entreprise et des différents établissements ?**
> **Quel est le taux d'emploi de chaque établissement et le taux d'emploi consolidé pour l'entreprise ?**
> **Quel est le montant de la contribution ?**
> **Combien y a t-il de travailleurs handicapés dans l'entreprise ? Sur quels postes, sur quels types de contrats de travail ? Quel âge ont-ils ? Quelle ancienneté ?**

> **Certains salariés handicapés ont-ils bénéficié d'un maintien dans l'emploi ?**
> **Le recours à la sous-traitance avec le milieu protégé et/ou adapté est-il utilisé ? Sur quels montants ? Sur quels types de produits ?**
> **L'entreprise a-t-elle accueilli des stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi ? Sous quel statut ?**
> **L'entreprise fait-elle appel aux aides de l'Agefiph et si oui, lesquelles et pour quel montant…. ?**
> **Existe-t-il une politique handicap au sein de l'entreprise ? Est-elle connue de tous ?**
> **La Direction générale est-elle impliquée dans cette question du handicap ?**
> **Existe- t'il un réseau des différents intervenants ?**
> **Est-ce que les salariés savent ce qu'est le handicap ? Quelles représentations en ont-ils ?**
> **Quelles actions relatives au handicap ont déjà été menées ? Quels sont les facteurs de succès ou d'échec ?…**

Analyse quantitative et qualitative, il permet ensuite de :
> cerner les problématiques rencontrées en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi ;
> d'identifier les potentialités de recrutements ou de maintien dans l'emploi ;
> d'identifier les enjeux, les freins, les représentations du handicap existants au sein de l'encadrement et des salariés et donc les actions qui pourraient être mises en œuvre.

L'employeur est ainsi à même d'apprécier si le budget prévisionnel de l'accord lui permet de financer les actions qu'il souhaite mener et s'il a la capacité d'honorer ses objectifs ou ceux qui lui seraient demandés par l'administration pour l'agrément.
Il évalue également l'intérêt d'un accord et les contraintes qui y sont liées, au regard notamment des aides de l'Agefiph qu'il ne peut plus utiliser.

Identifier les leviers d'action

L'implication de la direction générale est un facteur clé de succès. Il en est de même si la politique de l'entreprise en matière de handicap fait partie de la politique générale de l'entreprise. Ce n'est cependant pas suffisant. Identifier les leviers d'action permet d'éviter certains échecs, préjudiciables à la déclinaison d'une telle politique.

Ces thèmes, identifiés à partir de l'expérience des entreprises, sont donnés à titre d'exemples.

Analyser les données de contexte :

> perspectives d'emploi dans le groupe, l'entreprise, l'établissement ;
> enjeux (par exemple de vieillissement des salariés, des problèmes de maintien dans l'emploi, de formation….) ;

> dans le cas d'un renouvellement d'accord, sélection des actions à développer ou des actions innovantes qui pourraient être mises en œuvre dans le futur.

Identifier les représentations existantes sur le handicap et le degré de maturité des acteurs sur le sujet. Par exemple, mise en place de forums de discussion pour identifier le degré de connaissance par les salariés de la politique de l'entreprise et ce qu'ils en pensent, témoignages de salariés œuvrant dans le domaine du handicap, diffusion de brochures sur ce thème…

Identifier les acteurs :

> externes à l'entreprise : Pôle emploi, Cap Emploi, APEC, agences de travail temporaire, forums sur l'emploi et sites internet de recrutement, associations, Medef territoriaux et leurs clubs d'entreprises, ESAT, EA, GEIQ[36], Agefiph, organismes et centres de formations, centres de réadaptation professionnelle, branche professionnelle, OPCA (ayant développés des outils tels que formations certifiantes sur des métiers spécifiques par exemple…), cabinets d'ergonomie…

> internes susceptibles d'intervenir tout au long de la vie de l'accord, lors de sa négociation ou lors de sa mise en œuvre et leur rôle : service RH[37], managers et responsables de services, d'atelier, médecins du travail, services médico-sociaux, CHSCT, IRP[38], organisations syndicales ou délégués syndicaux présents au niveau approprié (groupe, entreprises, établissements), services achats, communication, hygiène et sécurité, direction de l'immobilier, de la comptabilité, des finances…

Former les acteurs pour les convaincre, les faire adhérer au projet et faire en sorte d'avoir des partenaires mobilisés lorsqu'il faudra travailler avec eux. C'est notamment le cas des partenaires sociaux, du CHSCT et du médecin du travail (ou du service de santé au travail).

Donner de la visibilité à la politique « handicap » de l'entreprise et aux actions menées

Elaborer un plan de communication :
> interne :
Communiquer sur la volonté politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, ou faire connaître la politique « handicap » du groupe, de l'entreprise, de l'établissement, si elle existe, en amont de la négociation de l'accord : expliciter les valeurs fondant la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées et la décliner localement le cas échéant, impliquer le chef d'entreprise ou l'équipe de direction, sensibiliser le comité de direction, les directeurs, l'encadrement…

36) - GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
37) - RH : Ressources humaines
38) - IRP : Institutions représentatives du personnel

Communiquer sur des messages clés et les grandes lignes de la politique qui seront retenus par les salariés : la confidentialité de la reconnaissance de la qualité « travailleur handicapé », le fait que le handicap n'est pas un frein à l'emploi, à la progression de carrière, l'idée que des aménagements de postes sont possibles…. Prévoir une communication interne régulière sur le compte-rendu des actions et les résultats.

Identifier des lieux adéquats pour la communication dans l'entreprise : salle de pause, à l'entrée des visiteurs, salle d'attente du servie médico-social, à côté du bureau RH…

> externe :
Participer à des colloques, à des séminaires, à des forums, à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées… Toutes ces actions permettent à l'entreprise de témoigner de son engagement et de valoriser les opportunités qu'elle peut offrir aux demandeurs d'emploi et aux étudiants handicapés.

Bâtir les plans d'action

fiche 8

L'analyse de la situation passée et présente permet de définir les actions qu'il serait pertinent de mettre en place et qui feront, pour certaines d'entre elles, l'objet de la négociation à venir.
Il s'agit :

> **De la mise en place d'une stratégie de communication et d'information ;**

> **De plans d'actions à mettre en œuvre** en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation, d'accueil de stagiaires, de mesures annexes ;

> **De la constitution d'un réseau handicap dans l'entreprise**, comprenant le médecin du travail, le service social, le service recrutement, les gestionnaires RH ;

> **De l'organisation d'échange avec d'autres entreprises ayant signé un accord sur leurs meilleures pratiques** ;

> **De plans de formation ou de sensibilisation des acteurs internes si nécessaire et des salariés…**

Identifier des indicateurs pertinents

fiche 11

Il est nécessaire d'organiser, dès leur conception, le suivi des actions mises en œuvre afin de pouvoir justifier de leur réalisation. De plus, le suivi de ces indicateurs permet d'engager des actions correctrices suffisamment tôt si certaines actions ne produisent pas les effets attendus.

Ainsi, au regard de l'analyse de l'état des lieux et des actions à mettre en œuvre, il s'agit :
D'identifier les indicateurs dont on dispose déjà (données des DOETH, du bilan social…) tout en explicitant ce que recouvre l'indicateur.

Par exemple : nombre de travailleurs handicapés, type de handicap, type de contrat de travail et durée du travail, nombre de contrats de sous-traitance et de détachement, nombre et type de stagiaires, actions déductibles au titre des 10%…

D'anticiper les besoins en informations pertinentes : identifier les sources et les procédures de remontées d'informations tout en s'adaptant aux process existants.

Par exemple : nombre de maintiens réalisés TH ou non, nombre de postes de travail ayant fait l'objet d'un aménagement, nombre d'entretiens réalisés avec des personnes handicapées, détaillés selon qu'il s'agit de pourvoir des postes disponibles, d'alimenter le vivier des candidatures, de donner des conseils à un jeune handicapé…, taux de réussite des offres confiées à des opérateurs de placement sur certains métiers, nombre de candidatures reçues pour un poste à pourvoir (cet indicateur permet ainsi de démontrer la difficulté récurrente qu'ont les entreprises pour trouver des profils adaptés), participation à des forums, formations réalisées, actions de sensibilisation en fonction du thème….

De réfléchir à des indicateurs permettant de valoriser les aspects qualitatifs de l'accord, permettant d'expliciter la manière dont l'entreprise mène sa politique d'emploi en faveur des personnes handicapées.

Par exemple : ancienneté dans l'emploi des travailleurs handicapés, manière dont sont suivies les évolutions de carrière, les formations préconisées, la nature et la qualité des relations avec les acteurs externes et internes, le nombre de maintiens dans l'emploi….

Il est recommandé de veiller à la compatibilité des actions mises en œuvre et évaluées avec exigences de la CNIL et de la Halde[39].

fiche 12

Réfléchir à la manière dont seront gérées les finances de l'accord et organiser les retours d'informations adéquats

> identifier les informations et le type de reporting nécessaires (trimestriel, semestriel….) ;
> se mettre éventuellement en relation préalablement avec les services financiers et les services achats pour s'adapter aux procédures existantes, les informer de ce que souhaite faire l'entreprise car des problèmes fiscaux peuvent se poser, notamment en cas d'accord de groupe : quelles procédures de paiement d'une entreprise à une autre vont être retenues, qui gère les contributions de chaque entreprise ou de chaque établissement ? Comment les sommes sont-elles appelées ?

Le chef de projet handicap doit s'assurer que les processus envisagés sont conformes à toutes les réglementations applicables au groupe, à l'entreprise ou à l'établissement en fonction des contraintes qui leur sont propres.

fiche 11

Anticiper les échéances

Pour démarrer les actions prévues au 1er janvier, il faut tenir compte des délais :
> d'information-consultation des institutions représentatives du personnel ;
> de négociation ;
> d'opposition à l'accord par les syndicats[40] ;
> de dépôt du dossier d'agrément. Selon la taille et la structure de l'entreprise, le nombre d'éléments à consolider et à transmettre à l'administration peut être important ;
> d'obtention de l'agrément ;
> de réalisation et de discussion du pré-bilan avec l'administration puis avec les organisations syndicales, s'il s'agit d'un renouvellement d'accord ;
> de réalisation de la DOETH.

Ces délais peuvent être très variables selon les interlocuteurs et les territoires.

Identifier les obligations résultant de l'accord

> information/consultation des institutions représentatives du personnel ;
> rencontre à échéances régulières avec les organisations syndicales représentatives, notamment dans le cadre de la commission de suivi, afin de présenter l'état d'avancement des actions définies dans l'accord ;
> élaboration du bilan annuel et du bilan de fin d'accord ;
> présentation de ce bilan aux organisations syndicales, à la commission de suivi si elle existe, et à l'administration qui a agréé l'accord ;
> élaboration et discussion du pré-bilan avec les organisations syndicales et avec l'administration qui agréé l'accord en cas de renouvellement de celui-ci.

Le fait pour l'entreprise d'avoir signé un accord agréé ne la dispense pas de l'élaboration des DOETH.

39) - Halde : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

40) - Comme pour tout accord collectif, et dans les conditions de droit commun (article L. 2232-12 à 15 du Code du travail), les organisations syndicales non signataires de l'accord peuvent s'opposer à l'accord. Elles disposent d'un délai de huit jours à compter de sa notification. L'accord frappé d'opposition est réputé non écrit.

GUIDE

Pratique

fiche 8 :
les plans d'action

Le saviez-vous ?

Le contenu d'un accord agréé comporte certaines exigences :
- **des objectifs réalistes, des réalisations évaluées et explicitées ;**
- **un plan d'embauche obligatoire, et des actions connexes permettant d'accompagner celui-ci ;**
- **deux au moins des plans d'actions suivants : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'emploi ;**
- **une mise en œuvre annuelle et pluriannuelle des plans d'action si l'accord a une durée de plusieurs années ;**
- **le mode de gouvernance de l'accord : les relations instaurées avec les organisations syndicales, la manière dont l'employeur informe les différents acteurs des actions mises en œuvre, la visibilité qui est donnée aux actions mises en place, etc.** fiche 11
- **la gestion financière de l'accord.** fiche 12

Le contenu de l'accord est de la responsabilité des partenaires sociaux qui le négocient librement.

Les pratiques développées ci-après sont le résultat de l'expérience, parfois ancienne, des entreprises sur ce sujet. Elles ne sont pas transposables en l'état, même si un certain nombre d'entre elles paraissent incontournables pour que les résultats de l'accord soient en adéquation avec ses objectifs de départ.

Pour lever toute réserve sur l'intérêt des accords agréés, il est utile de rappeler l'importance qu'il convient d'accorder à des objectifs réalistes, à des réalisations évaluées et explicitées, à une communication sur les résultats successifs des accords notamment dans le cadre du bilan annuel d'activité.

Au-delà du seul plan d'embauche, de nombreuses actions innovantes, notamment les actions d'accompagnement sont mises en place dans les entreprises et concourent au succès d'une politique pérenne d'emploi des personnes handicapées. Certaines ne font d'ailleurs pas l'objet d'un financement dans le cadre de l'accord.

Cependant, quelles que soient les actions mises en place, il faut, pour être financées sur le budget de l'accord, que l'entreprise puisse mettre en exergue leur lien direct et leur impact sur le développement de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

L'accord agréé comporte généralement un aspect quantitatif et un aspect qualitatif, permettant de valoriser les efforts mis en œuvre en matière d'intégration, de sécurisation des parcours professionnels, et d'expliciter la manière dont l'entreprise, sur le handicap, s'approprie cette question.

Le plan obligatoire d'embauche

Un accord agréé comporte obligatoirement un plan d'embauche sur lequel une attention particulière doit être apportée. L'objectif est en effet de faire progresser l'emploi des personnes handicapées.

Le calcul du nombre de bénéficiaires à recruter peut s'exprimer :
> en nombre de travailleurs handicapés ;
> ou en pourcentage du flux d'embauche qui doit se traduire par un nombre significatif d'embauches. Dans la pratique, cet engagement peut se révéler difficile à tenir.

Même si l'esprit de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de privilégier l'emploi pérenne, tous les types de contrats de travail peuvent être utilisés :
> CDI à temps plein ou à temps partiel ;
> CDD à temps plein ou à temps partiel ;
> contrat de travail temporaire ;
> contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ces contrats sont particulièrement adaptés aux personnes handicapées et sont souvent un bon levier pour l'intégration. De plus, dans le cadre de leurs obligations, les entreprises de plus de 250 salariés doivent compter 3% de contrats en apprentissage et professionnalisation. Il est donc utile de faire le lien avec la politique mise en place en la matière.

Les personnes handicapées sont recrutées en fonction de leurs compétences et de leur motivation selon les mêmes critères que les autres salariés. Rappelons, qu'à priori, les personnes handicapées peuvent accéder à tous les postes, dans la mesure où la compensation du handicap permet de répondre aux exigences du poste.

Les actions accompagnant le plan d'embauche

Compte-tenu de la difficulté à laquelle se heurtent les entreprises pour trouver des candidats, nombre d'entre elles intègrent leur politique handicap dans une optique de moyen terme.

En effet, les employeurs recherchent de plus en plus des personnes qualifiées alors que les demandeurs d'emploi handicapés ont le plus souvent un faible niveau de qualification.

GUIDE Pratique

Il leur est donc nécessaire de diversifier leurs sources de recrutement.
Au-delà des relations incontournables avec les acteurs du placement : Pôle emploi, Apec, entreprises de travail temporaire, Cap Emploi, associations locales… certaines entreprises réfléchissent à d'autres moyens.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

> adapter les process de recrutement. Les entreprises procèdent généralement à un entretien préliminaire pour identifier les contraintes liées au handicap : besoin d'outils techniques, contraintes d'accessibilité des lieux de recrutement, besoin de temps supplémentaire pour des tests écrits…) ;

> recruter à des niveaux inférieurs aux niveaux habituels de recrutement et mettre en place des formations complémentaires ;

> nouer des contacts en amont avec les écoles ou les universités ;

> accompagner des étudiants par des bourses d'études leur permettant ainsi de poursuivre un cursus qu'ils auraient peut-être stoppé sans aides, proposer des stages de découvertes des métiers dans l'entreprise et développer des dispositifs de parrainage ;

> développer des passerelles à l'embauche par les stages. Ces derniers permettent en effet à l'entreprise d'élargir le vivier des candidatures, au jeune de se familiariser avec le milieu de travail et d'acquérir une expérience professionnelle, aux collaborateurs d'apprendre à mieux intégrer les personnes handicapées dans les équipes de travail.

La sensibilisation et la formation des acteurs de l'entreprise

Pour réussir à développer une politique d'emploi des travailleurs handicapés, il ne faut pas sous-estimer le poids des représentations collectives à l'œuvre sur le handicap.

C'est la raison pour laquelle **de multiples actions sont mises en place par les entreprises afin de créer des conditions favorables à une bonne intégration des personnes handicapées dans leur poste** et dans l'entreprise.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

> Mobilisation de l'encadrement

Les managers sont les plus directement concernés par l'arrivée d'un collaborateur handicapé. Ils sont souvent étroitement associés aux procédures de recrutement, voire recruteurs eux-mêmes. Ils constituent des relais de la politique d'insertion de l'entreprise et doivent adhérer à l'idée que ce recrutement n'aura pas d'impact sur les performances de l'équipe ou que cet impact est pris en compte par l'entreprise.

Exemples d'initiatives : mise en place de sites pilotes, mobilisation des équipes autour d'évènements spéciaux….

> Sensibilisation des collaborateurs

Le succès de la politique d'intégration de personnes handicapées passe par une phase de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise, permettant de lever les préjugés et d'agir sur les représentations.

- **mise en place d'actions de communication interne afin d'agir sur les représentations et d'instaurer un climat favorable en démystifiant le handicap, en anticipant la réaction des collaborateurs. A noter : la réalisation de clips vidéo (parfois réalisés avec les salariés de l'entreprise), de pièces de théâtre…**
- **information des collaborateurs de la politique développée par l'entreprise : diffusion de l'accord et du programme d'actions envisagé, identification des acteurs en charge de le piloter et de l'appliquer, information dans les journaux internes…**

> Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation des acteurs internes de l'entreprise : encadrement, représentants du personnel, organisations syndicales, tuteurs, correspondants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans les établissements, médecins du travail, salariés. Ces actions peuvent s'adresser à l'ensemble des salariés (par exemple : qu'est-ce que le handicap, quelles spécificités…) ou à des acteurs spécifiques : RH, managers… sur, par exemple, le maintien dans l'emploi, l'analyse des postes et les contraintes à connaître, le recrutement (où trouver les candidats ? comment faire l'entretien, questions à ne pas poser ….)

L'accueil et l'insertion des personnes handicapées

Le plan d'insertion vise toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

L'accueil de la personne handicapée et le suivi de cette personne lors de la phase d'intégration sont des éléments fondamentaux.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

> Accueil et intégration du travailleur handicapé

- **tutorat volontaire accompagnant la personne handicapée ;**
- **échanges préalables avec le manager et l'équipe de travail avant l'embauche sur les besoins, les attentes ou les difficultés identifiées, réelles ou supposées. L'information de l'équipe peut ne pas être systématique. Elle dépend du souhait de la personne handicapée (certains handicaps ne sont pas visibles et la personne peut ne pas vouloir être accueillie comme handicapée), du type de handicap et de l'incidence de celui-ci sur le travail ;**
- **information sur les aides accordées par l'entreprise ;**
- **adaptation le cas échéant du poste de travail ;**
- **possibilité pour le manager de demander des aides extérieures afin de l'aider à gérer d'éventuelles difficultés d'intégration. Le coût de**

GUIDE Pratique

ces aides doit pouvoir être supporté sur le budget de l'accord et non par le service dans lequel la personne handicapée travaille ;
- réalisation de bilans réguliers afin de s'assurer d'une bonne intégration de la personne handicapée au sein de l'équipe, de l'adéquation des aménagements de la situation de travail, en lien avec le médecin du travail et du fait que la personne handicapée assume les responsabilités de son poste ;
- adaptation des procédures d'accueil destinées aux nouveaux embauchés : adaptation du livret d'accueil, de la journée « nouveaux embauchés», diffusion de l'accord, fiche récapitulant les mesures en faveur des salariés handicapés, liste des contacts utiles... ;
- recommandations sur les gestes et attitudes (à faire/à ne pas faire) adéquats par rapport au type de handicap ;
- information des interlocuteurs externes : clients, fournisseurs... ;
- lors des entretiens annuels d'évaluation, formation de la hiérarchie et des services RH pour apprécier la performance du salarié, en tenant compte des particularités du handicap (ex fatigabilité...).

> **Accessibilité à l'information interne et externe** : prendre en compte l'accessibilité aux informations qu'elles soient sous une forme papier, numérique ou vidéo...

L'insertion des personnes handicapées ne s'arrête pas à la phase d'intégration dans l'emploi. Les accords prévoient fréquemment le suivi de la personne handicapée au cours de sa carrière professionnelle.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES :

> **Gestion de la carrière des personnes handicapées** : la gestion de carrière des travailleurs handicapés ne diffère pas de celle des autres salariés. Les personnes handicapées sont évaluées, formées, promues comme leurs collègues valides et dans les mêmes conditions. Cependant, le handicap évolue dans le temps et il est nécessaire de prendre en compte ces évolutions, en lien avec le médecin du travail.

> **Mise en place de groupes multidisciplinaires** : managers, RH, médecins du travail, ergonomes, assistantes sociales pour étudier la manière dont la personne va pouvoir être intégrée au mieux.

Différents entretiens de bilan ont été mis en place par les accords nationaux interprofessionnels : entretien professionnel, entretien de deuxième partie de carrière... et permettent au salarié et à son employeur de faire le point sur ses capacités professionnelles, sur ses connaissances, sur son parcours professionnel et d'anticiper d'éventuels besoins de formations spécifiques ou d'orientation professionnelle ou encore la mise en œuvre d'aménagements spécifiques.

La formation des travailleurs handicapés

La formation est un élément essentiel pour l'intégration des personnes handicapées, en raison trop souvent d'un faible niveau de formation initiale.

Dès lors, la politique de formation pouvant être prévue par l'accord, concerne tant les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise que ceux qui sont externes à l'entreprise.

> Formation des travailleurs handicapés salariés de l'entreprise

Les droits à la formation des salariés handicapés sont les mêmes que ceux des salariés valides.

Toutefois, selon le handicap, l'adaptation spécifique de certaines actions du plan de formation de l'entreprise et les formations spécifiques, complémentaires du plan de formation et/ou excédant l'obligation légale, peuvent être prévus par l'accord.

> Formation des personnes handicapées externes à l'entreprise

Les actions sont là encore variées :

- **mise en place, dans le cadre de l'accord, d'une politique de formation qualifiante, certifiante ou diplômante, en alternance, notamment pour former des jeunes à des métiers exigeant un certain niveau de qualification ou dans des secteurs porteurs d'emploi.**

Certaines entreprises s'appuient sur les actions spécifiques de formation mises en place par leur branche professionnelle. Il peut s'agir d'aides :

- **à la définition des contenus de formations, à un appui en moyens (matériels) et compétences aux organismes de formation ou au montage de dossier, à l'accompagnement... ;**
- **à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) pour le salarié ;**
- **permettant aux centres de formation d'adapter la formation au salarié et la dispenser.**

> Organisation de partenariats avec des organismes spécialisés, des écoles ou encore des universités

Ce type d'action permet d'améliorer le niveau de formation des personnes handicapées. Il peut s'agir :

- **d'actions visant à la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi : par exemple, aide à la mise en place de formations correspondant mieux aux compétences et aux savoirs faire nécessaires à l'emploi en entreprise ;**
- **d'actions en faveur des jeunes handicapés qui éprouvent des difficultés à accéder à un cursus secondaire puis supérieur. Ces actions leur offrent, à terme, de meilleures chances d'intégration dans l'emploi puisque les entreprises recherchent des profils handicapés diplômés. Elles permettent également pour les entreprises de diversifier le nombre de jeunes diplômées qu'elles pourront recruter à moyen terme.**

GUIDE Pratique

- de partenariats avec des centres de réinsertion professionnelle : appui à la définition du contenu des formations, accueil de stagiaires, mise à niveau des équipements pédagogiques, préparation des stagiaires à l'entrée dans leur nouveau métier.

Ces partenariats peuvent prendre la forme de financements, d'apports de compétences (exemples : cours dispensés par des collaborateurs de l'entreprise, rencontres métiers, visites de certains sites de l'entreprise, participation à des jurys d'examen…).

La préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques

Ces actions sont relatives à l'utilisation et la maîtrise des nouvelles technologies par des salariés handicapés en poste ou des travailleurs handicapés en cours de recrutement, afin de faciliter leur emploi ou leur formation.

Elles ont pour objet d'anticiper des évolutions technologiques à venir sur les postes de travail des personnes handicapées. Elles sont donc à lier à la politique éventuellement mise en place par l'employeur en matière de GPEC[42].
Ces actions sont également utilisées par les entreprises pour initier des projets technologiques, intégrant en amont la problématique du handicap afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle des personnes handicapées et un meilleur accès à la formation.

Il peut s'agir par exemple :
> de l'accès des personnes handicapées à des formations techniques, de l'adaptation au poste de travail,… ;
> projet permettant l'utilisation de technologies de traitement de l'image pour permettre à des malvoyants de suivre des cours projetés sur écran ou en salle de formation.

Ce thème est peu présent dans les accords.

Le plan de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi est, avec le plan d'embauche l'autre axe important des accords agréés, compte-tenu des obligations des employeurs en matière de santé au travail et des enjeux liés à au vieillissement des actifs.

Le plan de maintien concerne :
> l'accompagnement du salarié lorsque le handicap survient ou s'aggrave et l'adaptation nécessaire des lieux et du poste de travail ;
> le maintien dans l'entreprise en cas d'inaptitude ;
> les aménagements de postes nécessaires.

42) - GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les mesures prévues par les accords peuvent être, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles :

> de mettre en œuvre les mesures nécessaires de façon à ce que l'aptitude limitée des travailleurs handicapés et l'aggravation du handicap, que cette situation provienne d'un accident ou d'une maladie (professionnelle ou non), ne se traduise pas par une inaptitude ;
> de communiquer sur la politique de maintien dans l'emploi de l'entreprise, auprès des services de santé au travail et des salariés et d'informer sur l'importance d'un signalement précoce ;
> de créer une cellule ad hoc composée de médecins du travail, de managers, d'assistantes sociales…. afin de réaliser un suivi personnalisé de la personne concernée ;
> de mettre en place une formalisation de la procédure à suivre en cas de maintien dans l'emploi et du suivi de ces maintiens ;
> d'adapter et aménager les postes de travail, de prévoir les travaux d'accessibilité, en lien avec le médecin du travail et le CHSCT ;
> de réaliser un état des lieux des difficultés et des besoins ;
> de prévoir des modalités particulières en matière d'organisation du travail…
En cas de licenciement :
> de mieux prendre en compte la situation de la personne handicapée dans les critères de licenciement ;
> de prévoir la mise en place d'une cellule d'aide au reclassement ou à la reconversion professionnelle.

Des mesures d'accompagnement :

> achat et aménagement d'une voiture à condition que la voiture soit utilisée pour travailler ;
> aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche du lieu de travail et adapté ;
> aides permettant de se rendre sur le lieu de travail, en lien avec des collectivités locales ou des associations ;
> accompagnement physique sur le poste de travail pour des handicaps particuliers tels que le handicap psychique.

Tout autre type de mesures d'accompagnement peut être prévu. Seul leur financement sur le budget de l'accord dépendra de leur lien avec l'emploi.

GUIDE

Pratique

fiche 9 :
les relations avec le secteur adapté et protégé

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :
- **> soit avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés ») ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés (Article L. 5213-13 du Code du travail) ;**
- **> soit avec des établissements et services d'aide par le travail, anciennement « centres d'aide par le travail » (Articles L. 313-1 à L. 313-9 du Code de l'action sociale et des familles).**

La passation de ces contrats est considérée comme équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

Le recours à la sous-traitance avec le milieu adapté ou protégé reste assez faible. Cependant, compte-tenu des difficultés que rencontrent les entreprises pour recruter des travailleurs handicapés, le recours aux EA ou aux ESAT est amené à se développer.

C'est ainsi que depuis la loi du 11 février 2005, les relations partenariales tant avec les entreprises qu'avec les Medef territoriaux se sont multipliées. Citons par exemple, les salons du milieu protégé organisés par le Medef en Côte d'Or ou en Loire-Atlantique ...

Certaines entreprises créent d'ailleurs un ESAT ou une EA ou se rassemblent pour structurer une demande unique.

L'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile est une entreprise du milieu ordinaire du travail qui emploie au moins 80% de travailleurs handicapés. Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat. Leur but est de permettre une insertion et une promotion professionnelle, tenant compte du handicap. Ces établissements peuvent servir de tremplin vers des entreprises ordinaires du marché du travail.

Les bénéficiaires de ces structures sont uniquement des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CDAPH. Néanmoins, il leur est possible de recruter des salariés valides ou présentant un handicap ne donnant pas lieu à l'aide au poste, selon les nécessités, dans la limite de 20% de l'effectif.
Il existe environ 600 entreprises adaptées en France, employant 25 000 salariés dont 20 000 personnes handicapées.

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement professionnel et social. Ils relèvent du milieu « protégé » (par opposition au milieu « ordinaire » du travail).

L'objectif de ces structures est de mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

Les modalités de collaboration

Achat de produits ou sous-traitance d'une tâche ou d'une mission

Les groupes, entreprises ou établissements peuvent :
- > acheter des produits réalisés par les ESAT ou les EA : vins, légumes, chocolat, marquage publicitaire.... ;
- > sous-traiter une tâche ou une mission à un ESAT ou une EA : travaux d'imprimerie, entretien d'espaces verts, travaux de blanchisserie, câblages électriques, nettoyage industriel, usinage fer, montage mécanique, gestion de base de données, gestion électronique de document, gestion de CV...

Dans ce cas, les modalités de calcul du nombre d'équivalent bénéficiaires sont les suivantes[43]:

$$\frac{\text{Coût de la main d'œuvre}}{2000 \times 8{,}86}$$

La déduction d'une unité correspond à un coût de main d'œuvre de 17720 euros au 1er janvier 2010. Il s'agit ici du montant pouvant donner lieu à unité déductible de la contribution. La facture est en général supérieure à ce montant.

Conclusion d'un contrat de mise à disposition de personnel avec les EA ou les ESAT

Les contrats de mise à disposition permettent à un travailleur handicapé d'intégrer progressivement une entreprise ordinaire et de vérifier sa capacité à travailler dans l'entreprise. Ils obéissent à des règles précises.

43) - La formule de calcul est la suivante pour le numérateur : prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat – coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente. Au dénominateur, le chiffre 8,86 correspond au taux horaire du smic en vigueur au 1er janvier 2010.

C'est un moyen important pour favoriser les passerelles entre le milieu adapté et protégé et les entreprises classiques. N'oublions pas que les entreprises adaptées devraient jouer leur rôle de passerelle, pour les travailleurs handicapés qui peuvent intégrer un emploi dans le milieu ordinaire et collaborer avec les entreprises dans ce but.
Dans ce cas, les modalités de calcul suivantes s'appliquent[44] :

$$\frac{\text{Coût de la main d'œuvre}}{1600 \times 8{,}86}$$

La valorisation d'une unité correspond à un coût de main d'œuvre de 14 176 euros.

Valorisation du recours à la sous-traitance dans le cadre de l'accord agréé

Aucun financement de prestation ne peut être payé sur le budget de l'accord. Les équivalents bénéficiaires résultant du recours à la sous-traitance sont pris en compte dans le calcul du taux d'emploi.

Très souvent, dans des groupes ou des entreprises d'une certaine taille, la formalisation d'une politique d'achat de prestations au secteur adapté et protégé est réalisée en lien avec le service achat de l'entreprise. Dans de nombreux cas également, les EA et ESAT doivent s'adapter à un cahier des charges précis, voire sur certains marchés être certifiés par la norme AFNOR[45] applicable à ce marché.

Certaines actions particulières peuvent être intégrées dans l'accord. Il s'agit des aides en moyens et en compétences aux EA et ESAT telles que :
> aides à la formation : certaines entreprises peuvent former le personnel d'encadrement des EA ou des ESAT à leurs méthodes et techniques. Cette formation peut prendre la forme d'un détachement de personnel de l'entreprise dans l'EA ou l'ESAT ;
> aides techniques : achat ou mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, démarche qualité, ergonomie, comptabilité….).

Quelques points d'attention

> **au regard des échanges avec les partenaires sociaux**. Il est souvent nécessaire d'organiser, au-delà des obligations réglementaires de l'employeur, un échange approfondi avec les partenaires sociaux sur le recours à la sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé (en organisant éventuellement des visites des sous-traitants). Cet échange est important pour justifier du choix de faire travailler des personnes handicapées qui ne pourraient rejoindre une entreprise ordinaire et lever ainsi certains a priori ;

44) - La formule de calcul est la même que pour l'achat de services - voir note 1.
45) - AFNOR : Agence française de normalisation

> **au regard des pratiques commerciales de certaines structures**. Les entreprises sont de plus en plus sollicitées par des intermédiaires commerciaux. Il est conseillé de vérifier l'agrément de l'EA et de l'ESAT auprès de la DDTEFP, la qualité du travail fourni ainsi que le prix de vente proposé ;
> **au regard des règles de sécurité**. Il convient d'être vigilant, en cas de travaux de sous-traitance, au respect par les EA ou les ESAT des règles en vigueur relatives à la santé et à la sécurité des personnes intervenant sur le site.

Quelques contacts utiles :
> le site de l'Agefiph www.agefiph.fr ;
> l'UNEA[46] et le GESAT[47] fédèrent ces établissements et peuvent également être contactés ;
> le Guide Néret liste par département les établissements médico-sociaux, les ESAT et les EA.

46) - UNEA : Union nationale des entreprises adaptées
47) - GESAT : Groupement national des établissements et services d'aide par le travail

GUIDE Pratique

fiche 10 :
la péréquation de l'obligation d'emploi

Qu'est ce que la péréquation ?

Les accords de groupe et d'entreprise peuvent prévoir une péréquation de l'obligation d'emploi entre établissements d'une même entreprise (Article R. 5212-18 du Code du travail).

L'objectif de la péréquation est de mutualiser l'obligation d'emploi sur l'ensemble des établissements de l'entreprise. Certaines entreprises font ce choix pour favoriser une cohérence des actions mises en œuvre tout en faisant face à des disparités économiques selon les territoires d'implantation des établissements.

Selon une position constante de l'administration, bien que celle-ci puisse être soumise à interprétation au regard de l'article R. 5212-18 du Code du travail, les établissements de moins de 20 salariés doivent être pris en compte dans l'obligation d'emploi.

La péréquation est un choix laissé au groupe ou à l'entreprise qui en apprécie l'intérêt.

Quelles sont les conséquences de la péréquation?

Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement

L'ensemble des effectifs salariés des établissements entrant dans le champ de l'accord sont décomptés.

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires

L'ensemble des effectifs bénéficiaires des établissements entrant dans le champ de l'accord sont décomptés.

Les objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi, d'accueil de stagiaires… sont fixés globalement au niveau de l'entreprise pour un accord d'entreprise.

L'objectif est d'aider les établissements qui sont le plus éloignés de l'obligation d'emploi à progresser.

Pour la DOETH

La péréquation ne dispense pas les établissements de procéder à leurs obligations déclaratives.

Un accord de groupe peut prévoir pour toutes les entreprises du groupe entrant dans le champ de l'accord la mise en œuvre d'une péréquation au sein du groupe.

Cette interprétation de l'article R. 5212-18 du Code du travail, n'est pas celle de l'administration qui ne retient pas la possibilité d'opérer une péréquation entre les entreprises d'un même groupe.

Exemple :
Une entreprise comprend trois établissements, dont certains avec des ECAP, assujettis à l'obligation d'emploi et un autre non assujetti en raison de sa taille.

Etablissements	Effectif	Nombre de travailleurs handicapés à employer	Nombre de travailleurs handicapés présents	Equivalents sous-traitance	Equivalents stagiaires handicapés	Nombre de travailleurs handicapés manquants	Total des minorations	Contribution Agefiph
A	35	2	1			1	0,5	0,5 x 500x 8,86 = 2215
B	70	4	3	1,3		0		0
C	100	6	2		0,05	3,95	2	1,95 x 500x 8,86 =8 638,5
D	15	0	1		0,25	0		0
TOTAL ENTREPRISES	220							10 853,5

*** Total des minorations (au titre des efforts consentis et des ECAP) = Nombre des BOETH manquants – Nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis et des ECAP. Ces deux dernières données se trouvent sur la DOETH. Il s'agit de personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.**

Dans l'hypothèse d'une contribution « plancher » (50 fois le SMIC horaire) ou d'une contribution calculée en appliquant 40 fois le SMIC horaire, le total des minorations est égal au nombre des BOETH manquants moins le nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis.

En l'absence de péréquation, le budget de l'accord devrait être au moins égal à la somme des contributions des établissements assujettis, soit 10 853,5 euros, chaque contribution étant calculée sur la base de 500 fois (effectif total de l'entreprise étant de 220 salariés) le SMIC horaire en vigueur pour la DOETH 2010 (SMIC horaire = 8,86 €).
S'il y a péréquation, il y a lieu de recalculer la contribution en partant de l'effectif total de l'entreprise soit :
220 x 6 % = 13, 2 soit une OETH de 13 bénéficiaires de l'OETH.

L'entreprise a 7 bénéficiaires OETH employés (1 + 3 + 2 + 1) plus 1,6 (1,3 + 0,05 + 0,25) équivalent bénéficiaire soit un total de 8,6. L'entreprise a donc 4,4 (13 – 8,6) unités bénéficiaires manquantes auxquelles l'on doit retirer les minorations au titre des efforts consentis et des ECAP des entreprises A et C puisque les entreprises B et D ne versent aucune contribution, soit un total de 2,5 (0,5 +2).

Le budget de l'accord devrait se monter à 1,9 (soit 4,4 – 2,5) x 500 x 8,86 = 8 417 euros

Dans cette hypothèse l'entreprise devrait opter pour la péréquation.

GUIDE Pratique

fiche 11 : la mise en œuvre opérationnelle de l'accord

Le groupe, l'entreprise ou l'établissement définit, dans l'accord, les modalités de mise en œuvre du pilotage, de gestion du budget et du suivi de l'accord.

Une personne chargée de la mise en œuvre de l'accord

La mise en œuvre de l'accord, la gestion de son budget et son suivi peuvent être assurés en interne et/ou par une structure extérieure.

Cependant, pour conduire sa politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées, et lui conférer une réelle priorité, l'entreprise s'appuie la plupart du temps sur une structure ou une personne dédiée chargée de la conduite de cette politique et de sa mise en œuvre opérationnelle.

Les organisations retenues sont variées : mission handicap dédiée ou personne en charge de ce dossier et peuvent être rattachées à la direction générale, à une mission opérationnelle, à la DRH…

En tout état de cause, pour être un succès, la politique mise en œuvre doit être soutenue par un message fort de la direction, par des personnes identifiées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise et faire l'objet d'une communication régulière auprès des salariés.

La personne retenue est une personne clef pour qu'une véritable politique d'insertion de personnes handicapées se mette en place dans une entreprise. Cette fonction demande une expertise, du temps et une très bonne connaissance de l'entreprise.

Les missions des personnes en charge de la mise en œuvre de l'accord sont de plusieurs ordres. Elles sont chargées :
> de piloter la mise en œuvre de l'accord et d'en optimiser les résultats ;
> d'aider l'entreprise dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et pour cela faciliter les processus de recrutement et de maintien ;
> de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise : encadrement, collaborateurs, service formation, service social, institutions représentatives du personnel et des représentants syndicaux ;

> de mobiliser le médecin du travail ou le service de santé au travail ;
> d'animer et coordonner un réseau de correspondants handicap proches du terrain au sein de l'entreprise ou du groupe. Ce réseau est notamment central dès lors que l'entreprise comporte de très nombreux établissements sur tout le territoire. Des relais de proximité peuvent être créés, adaptés à la taille de l'entreprise et à sa structure ;
> de développer un réseau de partenaires externes ;
> de développer la communication de l'entreprise sur le thème du handicap : faire connaitre en interne et en externe la politique d'emploi ;
> d'animer la commission de suivi de l'accord .

Elles peuvent également être chargées : fiche 7
> de recueillir et gérer les contributions des entreprises ou des établissements ;
> de vérifier les informations contenues dans les DOETH des entreprises et des établissements.

La commission de suivi de l'accord

Elle est prévue par l'accord. Sa composition et la périodicité de ses réunions, sont un élément de négociation. En tout état de cause, un bilan d'application de l'accord lui est présenté chaque année et à la fin de l'accord.

Elle comprend généralement des représentants des organisations syndicales représentatives et présentes sans l'entreprise (dans certains accords seuls sont présents les signataires de l'accord) et des représentants de la direction (chef d'établissement ou directeur des ressources humaines, responsable insertion des travailleurs handicapés). Elle peut en tant que de besoin s'adjoindre des compétences externes.
Toutes les configurations sont possibles.

Par exemple :
Dans un groupe de dimension nationale, outre la commission de suivi mise en place au niveau national, des commissions de suivi existent dans chaque établissement.

La commission de suivi a, en général, pour mission :
> de suivre l'application des actions prévues dans l'accord, et leur bilan ;
> d'être informée des projets à venir présentés par l'employeur.

La gestion financière de l'accord

fiche 7
fiche 12

Le responsable handicap (quel que soit son intitulé) met en place, avec les différents services de l'entreprise, tous les moyens nécessaires pour s'assurer du reporting des engagements définis dans l'accord, pour mettre en place les actions et justifier de leur réalisation.

GUIDE Pratique

fiche 12 :
la pesée financière

Qu'appelle-t-on pesée financière ?

Un accord agréé doit obligatoirement prévoir :
> des objectifs quantifiés ;
> un budget prévisionnel qui détaille pour chaque objectif prévu, quantitatif et qualitatif, les coûts en résultant.

Par pesée financière, il faut entendre budget prévisionnel pour la durée de l'accord.

Le budget constitue l'un des éléments pris en compte par l'administration pour agréer l'accord, le renouveler et apprécier la réalité de sa mise en œuvre. La non-réalisation des actions peut conduire à un versement de contribution à l'Agefiph, voire même à des sanctions financières, selon la décision de la DDTEFP.

L'administration s'assure notamment que les actions prévues sont éligibles à une prise en charge financière et que le financement n'est pas disproportionné au regard des objectifs affichés.

Le budget prévisionnel doit prévoir une répartition pour chaque année de l'accord. Les sommes non dépensées une année peuvent néanmoins être affectées à l'année suivante et la répartition budgétaire entre les actions peut faire l'objet d'un ajustement. Il est recommandé que ces dispositions soient prévues dans l'accord.

Comment la construire?

Comparaison avec la contribution versée à l'Agefiph.

La décision d'agrément se base sur une comparaison entre le montant théorique de la contribution AGEFIPH versée en année N-1[48], et l'évaluation chiffrée du « coût » de l'accord.

Lorsqu'il s'agit d'un accord d'entreprise, le budget est au minimum égal à la somme de chaque contribution due par chaque établissement, en fonction des modalités retenues dans l'accord pour la péréquation.
Lorsqu'il s'agit d'un accord de groupe, le budget prévisionnel est au minimum égal à la somme des contributions dues par chaque entreprise en fonction des modalités retenues dans l'accord pour la péréquation.

L'évaluation de la pesée financière

Les éléments chiffrés à prévoir sont les moyens liés à la mise en œuvre des plans retenus dans l'accord :

48) - Cependant, le montant des dépenses déductibles (articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du Code du travail) n'est pas pris en compte pour cette comparaison. En cas d'inexécution de l'accord, le montant de la contribution due tiendrait compte du coût des actions mises en œuvre dans les conditions et limites prévues aux articles D. 5212-28 et D. 5212-29 précités.

> du plan d'embauche ;
> et selon les choix retenus dans l'accord du plan d'insertion et de la formation du travailleur handicapé, du plan de maintien dans l'emploi, du plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
> de la mise en place et du fonctionnement d'une cellule de suivi interne ;
> des mesures d'accompagnement et des autres actions prévues, notamment les actions de communication et de sensibilisation.

Les dépenses déductibles prévues aux articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du Code du travail peuvent être intégrées dans le plan d'action prévu par l'accord.

L'administration est attentive, lorsqu'elle agrée l'accord ou lorsqu'elle en apprécie le bilan, à l'ambition de l'accord et aux différents éléments concourant à faire progresser l'emploi, l'insertion, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

Il est donc important d'expliciter dans l'accord le fait que chaque action prévue se situe bien dans cet objectif global. Les indicateurs de suivi retenus doivent également concourir à cet objectif.

Il peut s'agir de l'emploi, du maintien dans l'emploi dans l'entreprise mais également d'actions tendant à développer l'emploi : par exemple, le développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés, un concours de création d'entreprise par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, la collaboration avec le milieu protégé ou encore les aides en moyens techniques ou en compétences aux EA et ESAT.

Selon la position de l'administration, les actions de pilotage et de suivi (y compris les salaires des personnes en charge de piloter l'accord) peuvent être prises en compte dans la limite de 20 % maximum du budget de l'accord, selon la taille de l'entreprise.

Ne peuvent être prises en charge dans le budget de l'accord :
> les actions financées entièrement par l'AGEFIPH ;
> les salaires versés aux travailleurs handicapés ;
> les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ;
> les sommes versées aux structures du milieu protégé en paiement de la réalisation du contrat.

Que doit-on transmettre ?

L'analyse détaillée du budget de l'accord peut être renvoyée à une annexe qui est transmise au même titre que l'accord à l'administration qui délivre l'agrément.

Elle n'est pas forcément rendue publique.

Tous les ans, une présentation des dépenses liées aux actions est faite à la DDTEFP et à la commission de suivi.

GUIDE

Pratique

Annexes

- Le Handicap
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Le calcul de la contribution annuelle éventuellement due à l'Agefiph ou pouvant être affectée au budget de l'accord agréé
- modalités de décompte des minorations
- La reconnaissance de la lourdeur du Handicap
- Les aides de l'Agefiph
- Les obligations de l'employeur vis-à-vis des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
- La négociation annuelle obligatoire
- Les mesures spécifiques en faveur des travailleurs handicapés
- Les textes régissant l'emploi des travailleurs handicapés
- Glossaire
- Sites internet

le Handicap

La loi du 11 février 2005 définit pour la 1ère fois le handicap. Est considéré comme un handicap ***« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »***

LES GRANDES FAMILLES DU HANDICAP

Les origines du handicap peuvent être multiples :
> congénitales ;
> dues à des maladies ;
> dues à des traitements médicamenteux ;
> suites d'un accident personnel ou professionnel.

Mais certains types de handicap peuvent avoir des origines plus spécifiques :
> pour le handicap auditif : origines liées aux surcharges sonores ;
> pour la déficience intellectuelle : origines dues à un traumatisme obstétrical ou bien encore à la suite de maladies génétiques ou géniques ;
> pour le handicap psychique : les troubles peuvent être provoqués par des facteurs organiques, anatomo-pathologiques, psychogéniques, psychodynamiques ou encore par des facteurs environnementaux ou familiaux.

Le handicap moteur

Différents types de déficiences sont regroupés sous le terme de handicap moteur :
> les affections ostéo-articulaires, c'est à dire les malformations, les amputations, les pathologies rachidiennes et discales, dont les scolioses graves ainsi que les lésions inflammatoires, infectieuses ou rhumatismales, telles que la polyarthrite rhumatoïde ou les spondylarthrites ankylosantes ;
> les affections cérébrales telles que l'infirmité motrice-cérébrale (IMC), les accidents vasculaires cérébraux (AVC) et les encéphalopathies (dont les sclé-roses en plaques) ;
> les affections médullaires et neuromusculaires, notamment les lésions médullaires traumatiques ou médicales, le spina-bifida, l'insuffisance médullaires et autres myélopathies, les amyotrophies spinales et les affections neuromusculaires graves dont les myopathies ;
> mais aussi les lombalgies ou dorsopathies.

Les difficultés rencontrées par un employeur peuvent être de deux ordres : l'accessibilité physique (accessibilité, déplacements, gestes professionnels, charges physiques, charges mentales) et l'accessibilité à la communication (pour les personnes atteintes de troubles de la parole).

Plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice en France, parmi lesquelles 600 000 sont para-, tétra- ou hémiplégiques et 370 000 sont en fauteuils roulants.

Le handicap visuel

Différents types de troubles sont regroupés sous le terme de handicap visuel :
> les maladies oculaires : rétinites, glaucomes ;
> les défauts des yeux tels que les amétropies (myopie, hypermétropie, presbytie, astigmatisme), la diplopie, le strabisme, les hétérophories, les nystagmus...

L'employeur peut donc être confronté à des problèmes **d'accessibilité** d'une part **physique** (locomotion, sécurité, protection) et d'autre part liée à la **communication visuelle** (lecture écriture).

On dénombre 60 000 aveugles et 1,5 million de malvoyants en France.

Le handicap auditif

La perte auditive totale est rare et porte le nom de cophose.
Les surdités sont classées selon quatre niveaux (légère, moyenne, sévère et profonde) par degrés de perte d'audition. La surdité congénitale ou «pré-linguale», lorsqu'elle est profonde, entraîne des troubles de la parole, générateur de lacunes linguistiques graves.

Les difficultés rencontrées par les employeurs concernent les domaines de la communication verbale (audition de messages sonores), de l'accès aux savoirs faire professionnels (consignes, échanges), des relations à autrui ou bien encore dans celui de la sécurité (surcharge sonore, alarmes...).

6 millions de personnes sourdes ou malentendantes sont recensées en France dont 100 000 qui utilisent le langage gestuel.

Le handicap psychique

Aucune définition exhaustive n'a pu être arrêtée. En effet le handicap psychique peut réunir des personnes souffrant des névroses, de psychoses ou encore de mélancolies. Mais les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique ne relèvent pas toutes de la maladie mentale. On peut donc considérer comme personnes atteintes de handicap psychique, des personnes dont les comportements peuvent être déroutants parce que très éloignés des pratiques courantes.

L'employeur peut donc être confronté à des problèmes liés à la difficulté de communiquer, à la difficulté de stabilité de la pensée. Il peut également être

exposé à des disfonctionnements de comportement, d'humeur, d'émotions, de la conscience ou bien encore de la vigilance.

La déficience intellectuelle

La déficience intellectuelle regroupe les personnes ayant une difficulté à comprendre et qui sont limitées dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et la cognition.
Ces personnes peuvent être perturbées dans l'acquisition et la mémorisation des connaissances, dans l'attention, dans l'abstraction, dans l'application des acquis en termes de savoir-faire, dans la communication, dans l'autonomie sociale et professionnelle et dans la stabilité émotionnelle et le comportement.

Il est possible de hiérarchiser les déficiences intellectuelles en fonction de leur gravité:
> l'arriération mentale ou oligophrénie profonde, le niveau le plus élevé entraînant un degré total de dépendance ;
> les déficiences mentales, répertoriées sous trois degrés :
- les déficients profonds dont l'âge mental ne dépasserait pas 7 ans,
- les déficients moyens dont l'âge mental serait compris entre 7/8 ans et 10/11 ans,
- les déficients légers dont l'âge mental se situerait entre 12 et 13 ans.

Les difficultés pouvant être rencontrées par un employeur sont des troubles dans l'acquisition des connaissances et des compétences, des difficultés à nouer des relations avec l'environnement professionnel, des difficultés en communication c'est-à-dire la difficulté à produire ou émettre des messages, à en recevoir et à les comprendre et enfin des gênes dans l'autonomie et la socialisation.

On compte 700 000 personnes atteintes de déficience intellectuelle en France.

Les maladies invalidantes

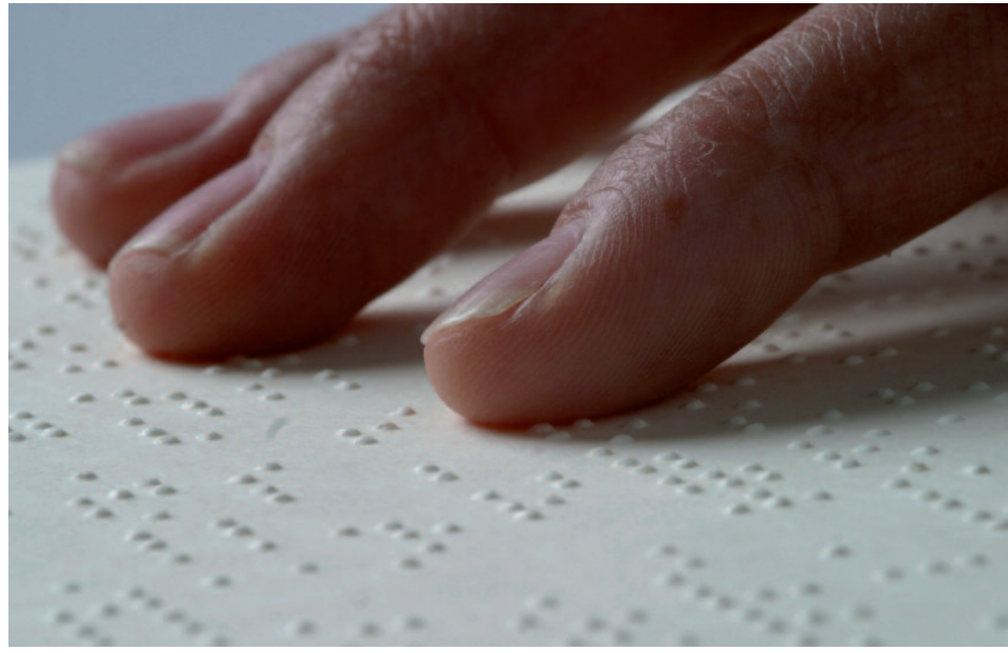
Les maladies invalidantes entraînent une restriction de l'activité, qui peut porter sur l'activité motrice, la quantité de travail à accomplir, la durée ou l'intensité pour le réaliser.

Il existe cinq grandes catégories de maladies invalidantes :
> les maladies de la fonction cardio-vasculaires comme l'hypertension artérielle ;
> les maladies de la fonction respiratoire telles que les asthmes, les bronchites chroniques, les déformations thoraciques ou encore la mucoviscidose ;
> les maladies de l'appareil digestif comme les troubles de la prise alimentaire, ceux du transit et les troubles sphinctériens ;
> les maladies d'origine endocrinienne, métabolique et enzymatique (diabète, hyperthyroïdie, nanisme...) ;
> les maladies hématopoïétiques et maladies du système immunitaire (hémoglobinopathies, hémophilies, VIH[51], cancer, leucose...).

L'ensemble des ces maladies peut être évalué selon une échelle divisée en cinq classes et selon l'ampleur des troubles : troubles légers, troubles d'importance moyenne, troubles importants demandant des aménagements, déficience grave entraînant une perte partielle d'autonomie, déficience sévère entraînant un été de dépendance totale et permanent.

Les personnes atteintes par une maladie invalidante peuvent rencontrer une gêne dans leurs déplacements et dans l'effort physique (port de charge, rythmes de travail élevés...).

On dénombre environ 280 000 nouveaux cas par an de maladies invalidantes ; dont 32% de tumeurs, 27% de maladies cardio-vasculaires, 24% de maladies endocrines, 9.5% de maladies de l'appareil digestif, 5% de maladies de l'appareil respiratoire et 2.5% de VIH.



51) - VIH : virus d'immunodéficience humaine

la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Le travailleur handicapé

Selon l'art. L. 5213.1 du Code du travail *« est considérée comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »*.

Selon le type de handicap et le domaine d'activité dans lequel la personne exerce, le handicap peut ou non se révéler invalidant.

Selon l'art. L. 5213.2 du Code du travail, *« la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées »* (CDAPH). L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail vaut également reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les formalités de reconnaissance s'effectuent auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La RQTH permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :
> être bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie par la loi du 10 juillet 1987 et modifiée par celle du 11 février 2005 ;
> les aides de l'Agefiph ;
> le soutien de Pôle Emploi et du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
> l'accès à des formations adaptées ;
> les dispositions spécifiques mises en place par les entreprises.

Elle donne également une priorité d'accès à différentes mesures d'aides à l'emploi et à la formation.
La RQTH n'est possible qu'à partir de l'âge de 16 ans. Elle est attribuée pour une durée limitée.

Effet de la RQTH en cours d'année[52]

L'obligation d'emploi s'appréciant le 31 décembre de chaque année, les décisions de RQTH prises par les CDAPH[53] en cours d'année ont des effets juridiques pour l'ensemble de l'année.

Ainsi, le bénéficiaire d'une RQTH prise en cours d'année est comptabilisé dans l'effectif des bénéficiaires selon les règles de décompte applicables.

52) - Circulaire DGEFP n° 2006-06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial
53) - Composition : 4 représentants du département, 4 représentants des services de l'Etat (DDASS, DDTEFP, IA), 1 médecin, 2 représentants des organismes d'assurance maladie et de prestations familiales, 2 représentants des organisations syndicales et patronales, 1 représentant des associations de parents d'élèves, 7 représentants désigné par les Associations de personnes handicapées et leurs familles, 1 représentant désigné par le Conseil Départemental Consultatif des personnes handicapées, 2 représentants d'organismes gestionnaires d'établissements (voix consultative)

le calcul de la contribution annuelle éventuellement due à l'Agefiph ou pouvant être affectée au budget de l'accord agréé.

1 - Calcul de l'effectif total des salariés	Calcul de l'effectif total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, au 31 décembre, selon les modalités de l'article L. 1111-1 ; L. 1111-2, L. 1111-3, du Code du Travail.
2 - Calcul de l'effectif d'assujettissement	L'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement est arrondi au nombre entier inférieur. Le nombre ainsi obtenu correspond à l'effectif d'assujettissement.
3 - Calcul du nombre théorique de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Calcul du nombre théorique de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : effectif d'assujettissement multiplié par 6%, arrondi à l'entier inférieur.
4 - Recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement employés	Chaque bénéficiaire au sens de l'article L. 5212-14 du Code du travail est pris compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile : - dans la limite de 1 unité si la durée du travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle applicable, comme s'ils avaient été employés à temps complet, - dans la limité de 0,5 unité si la durée du travail du contrat est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle.
5 - Calcul du nombre de bénéficiaires manquants (non arrondi)	Nombre de bénéficiaires manquants (non arrondi) = nombre théorique de bénéficiaires (arrondi à l'entier inférieur) - Nombre de bénéficiaires effectivement employés (non arrondi).
6 - Calcul des unités bénéficiaires valorisables : **- au titre des contrats passés avec les ESAT, CDTD et EA agréés ;** **- au titre de l'accueil des stagiaires handicapés.**	Au nombre des bénéficiaires manquants, sont soustraits : - l'équivalent en embauche de bénéficiaires correspondants à la passation de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile et des établissements ou services d'aide par le travail. - les stagiaires handicapés de la formation professionnelle accueillis dans l'entreprise (calculés en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise).
7 - Déduction des coefficients de minorations applicables selon les caractéristiques des travailleurs handicapés effectivement employés	Au nombre obtenu à l'étape précédente est soustrait le nombre résultant de la prise en compte des caractéristiques des travailleurs handicapés.
8 - Déduction des minorations liées aux ECAP	Le résultat précédent est multiplié par le nombre résultant de la prise en compte des ECAP selon la formule : 1-1,30 x (% d'ECAP) si le % d'ECAP est > 0 et < à 80%.
9 - Modulation de la contribution en fonction de l'effectif de l'entreprise ou du taux d'emploi d'ECAP	Le nombre de bénéficiaires manquants ainsi obtenu est multiplié par 400, 500 ou 600 fois le Smic horaire (en fonction de l'effectif de l'entreprise) ou 50 fois le Smic horaire si l'entreprise emploie plus de 80% d'ECAP, ou, si le % ECAP> ou = à 80% : le montant de la contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants pondérés au titre des efforts consentis par l'employeur (et non au titre des ECAP) x 40x taux horaire du smic. Ce résultat est arrondi 2 chiffres après la virgule.
10 - Dépenses déductibles	A ce montant en euros sont soustraites les dépenses engagées par l'employeur dans la limite de 10% de la contribution calculée l'année précédente.
11 - Montant final de la contribution	Est ainsi obtenue la contribution réelle au titre de l'année n dont l'entreprise ou l'établissement doit s'acquitter au plus tard le 15 février de l'année n+1.

modalités de décompte des minorations

Critères de minoration		Coefficient de minoration
Nombre de bénéficiaires âgés de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans au 31/12/09	- 26 ans : cesse dès que l'intéressé atteint 26 ans - Plus de 50 ans : dès que 50 ans au 31/12 et jusqu'à la fin du contrat	0,5
Nombre de salariés bénéficiaires de la lourdeur du handicap et option minoration de la contribution	- Selon la durée de validité de la décision	1
Nombre de salariés recrutés en 2009 qui étaient chômeurs de longue durée (Inscrit depuis plus de 12 mois à l'ANPE)	- Selon la durée de validité de la décision - Année d'embauche uniquement	1
Nombre de salariés bénéficiaires recrutés à la sortie d'un EA, ESAT ou SAT	- À titre permanent dès embauche, même avant 2009	1
Recrutement d'un 1er salarié bénéficiaire	- Année d'embauche uniquement	0,5

Les critères sont cumulables.

Calcul du % d'ECAP = (Nombre d'ECAP calculé selon les règles de l'article L.1111-2 du Code du travail/ effectif d'assujettissement de l'établissement) x 100, arrondi à 2 chiffres après la virgule.

la Reconnaissance de la lourdeur du Handicap

Certaines personnes ont besoin, du fait de l'importance de leur handicap par rapport à la situation de travail, d'aménagements importants ou d'un accompagnement humain permanent.

Depuis la loi du 11 février 2005, le handicap est apprécié au regard de son incidence sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé par rapport à un poste de travail précis, après aménagement optimal de ce dernier (art. R. 5213-4 du Code du travail).

L'approche n'est donc plus médicale mais économique. La demande ainsi que la reconnaissance de la lourdeur du handicap portent donc sur l'analyse du surcoût économique supporté par l'employeur au-delà de son obligation légale.

Il est ainsi possible, pour l'employeur de demander une reconnaissance administrative de la lourdeur du handicap de son salarié.

Celle-ci permet à l'employeur :
> soit de bénéficier d'une aide à l'emploi trimestrielle, versée par l'Agefiph ;
> soit de bénéficier d'une minoration du montant de sa contribution à l'Agefiph.

Qui fait la demande ?

L'employeur fait la demande lorsqu'il embauche ou maintien dans l'emploi un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi (L. 5212-3 du Code du travail) dont la lourdeur du handicap est susceptible d'être reconnue.

Les employeurs exerçant une activité professionnelle non-salariée peuvent prétendre également à l'attribution de l'aide à l'emploi.

Dans le cas d'une entreprise de travail temporaire ou dans le cas d'une mise à disposition (L. 5212-14 du Code du travail), l'entreprise utilisatrice d'un salarié mis à disposition peut demander une reconnaissance de lourdeur du handicap.

Dans le cas d'une mise à disposition d'un travailleur handicapé effectuée dans le cadre de contrats de sous-traitance, l'entreprise « prêteuse » peut demander une reconnaissance de lourdeur du handicap.

Dans tous les cas, le salarié concerné doit en être informé.
Il y a autant de dossiers déposés que de salariés concernés.

Attention : Il appartient au salarié concerné de demander le renouvellement de sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; à défaut de renouvellement il perdra sa RQTH mais aussi la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap. Dans ces conditions, le versement de l'aide à l'emploi ou la minoration de la contribution à l'Agefiph sera supprimé, selon le choix fait initialement par l'employeur.

Que contient une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap ?

Cette demande est faite sur papier libre, par pli recommandé avec accusé de réception et est adressée au directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) compétent. Elle est accompagnée des pièces justificatives mentionnées à l'article R. 5213-42 du Code du travail.

Elle doit contenir les éléments suivants :
> une fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;
> le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
> la liste des « aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire » ainsi que de leur coût ;
> ou par dérogation, les prévisions d'aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande, ainsi que l'évaluation de leur coût lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80% ;
> le cas échéant, la liste et le montant des aides versées par l'Agefiph ;
> une évaluation des charges induites par le handicap, compte non tenu des coûts d'aménagements prévus ci-dessus.

Toute demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doit faire l'objet par le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accusé de réception comportant les mentions suivantes :
> désignation, adresse postale et le cas échéant électronique ainsi que le numéro de téléphone du service chargé du dossier ;
> la date de réception de la demande et la date à laquelle à défaut de décision expresse, celle-ci sera réputée rejetée.

Le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle évalue à réception de la demande les surcoûts économiques résultant du handicap, justifiant une compensation soit par l'attribution d'une minoration de la contribution due à l'Agefiph soit par le versement de l'aide à l'emploi. A ce titre, il peut demander l'avis des services de l'inspection du travail et diligenter une enquête sur place.

Quels sont les critères d'acceptation de la demande ?

La reconnaissance est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 20% du produit du SMIC horaire

par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non-salariée, par la durée légale du travail.

A noter que le montant de l'aide est majoré si le montant du surcoût est égal ou supérieur à 50% de ce même produit.

Après vérifications, le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle décide de la reconnaissance et du surcoût qu'il retient. Il a un pouvoir d'appréciation des charges induites et peut ne pas retenir la totalité des charges exposées, ou en réévaluer le montant.

A réception de la notification de la DDTEFP, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour choisir entre :
> une modulation de la contribution due à l'Agefiph (au total, le salarié handicapé permet de réduire la contribution de 2 unités) ;
> ou le versement d'une aide à l'emploi. Elle représente par an 450 fois le smic horaire + 21.5% de charges sociales et est versée trimestriellement si le surcoût dépasse 20% du smic annuel.

Si le surcoût dépasse 50% du smic annuel, l'aide à l'emploi est égale à 900 fois le smic horaire + 21.5% de charges sociales.

Quelle est l'obligation de motivation de cette décision ?

La décision de refus ou d'acceptation doit être motivée sous peine d'annulation de la décision par les tribunaux pour vice de forme. Les motifs de refus doivent être indiqués. Cette décision peut être fondée sur une évaluation inexacte du surcoût pour différentes raisons :
> parce que certaines dépenses considérées pérennes par l'employeur sont des aménagements optimaux (obligatoires) à la charge de l'employeur ;
> parce que les charges pérennes ont été surévaluées ;
> parce que la baisse de productivité, par rapport à la productivité moyenne d'un travailleur valide au même poste est considérée comme exagérée.

Si le montant du surcoût est inférieur à 20%, le mode de calcul effectué doit être indiqué dans la décision de refus.

Quelle est la durée de validité de la décision ?

Un réexamen doit être fait tous les 3 ans, compte tenu notamment de la mobilité réduite des travailleurs handicapés. (Article R .5213-47 du Code du travail).

En cas de changement de poste, d'activité non salarié de la personne en situation de handicap ou si le handicap évolue, l'employeur ou le bénéficiaire non-salarié peut présenter une demande de révision. (Article R. 5213-48 du Code du travail).

Attention : Dans le cas d'un handicap lourd (taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80%), la durée de validité n'est que d'un an ; le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle devant pouvoir contrôler à l'occasion de la demande de renouvellement, si tous les aménagements annoncés ont bien été réalisés et si l'évaluation des surcoûts des dépenses régulières est exacte.

Comment est notifiée la décision ?

Elle est notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à l'employeur ou au travailleur handicapé exerçant une activité professionnelle non-salariée. L'employeur en informe le bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Une copie de toutes les décisions d'acceptation est notifiée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, à l'Agefiph dès lors que ces décisions ouvrent droit au seul versement de l'aide à l'emploi.

Cette notification doit permettre à l'Agefiph en tant que financeur de contester éventuellement la décision du directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les deux mois qui suivent la notification, devant le juge administratif.

La décision d'acceptation prend effet rétroactivement à la date du dépôt effectif de la demande.

Quels sont les voies de recours contre un refus ?

Trois types de recours sont envisageables :
> un recours gracieux devant le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle ;
> un recours hiérarchique devant le ministre chargé de l'emploi ;
> un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans les deux mois courant à compter de la date de la décision implicite de rejet ou de la notification de la décision explicite.

les aides de l'Agefiph

L'Agefiph, en complément des aides de droit commun existantes, propose des aides adaptées aux entreprises afin de les aider dans leurs démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi, ainsi que des aides à destination des personnes handicapées.

En 2008, elle a réalisé plus de 101 000 appuis et services aux entreprises et plus de 205 000 à destination des personnes handicapées. Le budget d'intervention de l'Agefiph s'est élevé à plus de 584 millions d'euros pour l'année 2008.
Les tableaux ci-dessous présentent les aides disponibles au 30 mars 2010. Elles sont susceptibles d'évolutions. Il convient de le vérifier sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

AIDE	DISPOSITIF / OBJECTIF	EMPLOYEUR	SALARIE
Prime à l'insertion	Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables. Le versement de l'aide est conditionné à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'une durée d'au moins 12 mois.	1600 €	900 € Doublement de la prime pour les embauches à compter du 1er janvier 2009 si les PH étaient bénéficiaires d'un minima social au jour de l'embauche.
Prime au contrat durable	Pérenniser les emplois existants en contrats à durée indéterminée. Subvention forfaitaire pour un CDI conclu à compter du 1er janvier 2009 à l'issue d'un ou de plusieurs CDD d'un durée minimale de 3 mois au cours des 6 mois précédant l'embauche en CDI.	- Pour un temps plein : 3000 € - Durée supérieure à 80% d'un temps plein : 3000 € - Durée de 50 à 80% inclus : 2250 € - Durée inférieure à 50% : 1500 € La prime peut être majorée de 50% lorsque l'embauche en CDI concerne un travailleur handicapé senior âgé de 45 ans et plus.	
Prime Initiative Emploi	Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. La subvention est accordée pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, conclu avec une PH répondant à l'un des critères suivants : en recherche d'emploi depuis au moins 1 ans, âgée de 45 ans et plus, bénéficiaire d'un minima social, ou lorsque la situation de la personne correspond à certains cas particuliers.	Le montant de la subvention est de 6000 € et peut être modulé selon que la durée de travail est à temps plein ou à temps partiel : - supérieur à 80% : 6000 €, - entre 50 et 80% : 4500 €, - inférieur à 50% : 3000 €. A compter du 1er janvier 2009, une majoration de 50% peut être faite dans l'un ou l'autre des cas suivants : - Pour les employeurs de 20 salariés ou plus, recrutant leur 1er travailleur handicapé (attestant ne pas avoir occupé une personne handicapée en CDD / CDI ou contrat d'intérim depuis le 1er janvier de l'année en cours), - Pour les employeurs recrutant un travailleur handicapé âgé de 45 ans et plus.	
Aide à l'aménagement du temps de travail	Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés handicapés seniors en situation d'aggravation de leur handicap ou d'altération de leur santé. Pour les travailleurs en CDI âgés d'au moins 55 ans le jour de la demande, ayant une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans minimum et travaillant au moins 80% de la durée conventionnelle appliquée au sein de l'entreprise.	9000 € par an, sur 2 ans, elle est destinée à faciliter une réduction du temps de travail d'au moins 20% sans diminution de salaire : - 9 000 € lors de la mise en place de l'aménagement du temps de travail, sur présentation de l'avenant au contrat de travail précisant la réduction du temps de travail, et du 1er bulletin de salaire justifiant le maintien du salaire antérieur, - 9 000 € un an plus tard, sur présentation du bulletin de salaire du 12e mois suivant l'aménagement du temps de travail. - Cumul possible avec la subvention forfaitaire Maintien dans l'emploi, avec l'aide à l'aménagement des situations de travail ou encore avec l'aide à la formation professionnelle.	

les aides de l'Agefiph (suite)

AIDE	DISPOSITIF / OBJECTIF	EMPLOYEUR	SALARIE
Aide au contrat de professionnalisation	Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.	- 1 700 €, par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation des jeunes handicapés de moins de 30 ans, - 3 400 € par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation pour les personnes de plus de 30 ans. - Cumulable avec la prime à l'insertion et la prime contrat durable	- 1 700 €, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion, - prime à l'insertion de 900 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, qui est versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.
Aide à l'apprentissage	Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans) par la voie de l'apprentissage.	- 3 400 € par période de 12 mois (année scolaire d'apprentissage), à l'appui d'un contrat d'apprentissage, pour chaque apprenti handicapé de moins de 30 ans, - subvention forfaitaire de 3 400 €, par période de 6 mois, à l'appui d'un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise, cette subvention est également accessible aux créateurs ayant dépassé l'âge de 30 ans. - Cumulable avec la prime à l'insertion et la prime contrat durable.	- 1 700 € si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 12 mois et s'il n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion, - prime à l'insertion de 900 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, qui est versée à l'issue de l'apprentissage si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.
Aide à la formation professionnelle	Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.	Participation au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handicapé ou de son évolution professionnelle. Elle vient nécessairement en complément d'une participation financière de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur. Le cas échéant, participation au coût d'un tuteur interne ou externe, pour une période et une durée hebdomadaire limitée.	Cofinancement du coût pédagogique. Cette subvention vient nécessairement en complément de celles accordées par l'Etat, la Région, les collectivités territoriales, l'organisme collecteur du CIF (congé individuel de formation) ou Pôle emploi.
Forfait Formation	Faciliter l'intégration professionnelle des TH dans l'entreprise. Une formation d'une durée d'au moins 70 heures doit être dispensée par un organisme extérieur, éventuellement dans l'entreprise.	2000 € sur présentation de l'inscription en formation dans les 12 mois suivants l'embauche.	
Aide au tutorat	Recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.	Dans le cas d'un tuteur interne, participation au coût de sa formation et de sa rémunération afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur. Dans le cas d'un tuteur externe, participation au financement de la prestation dans la limite de 23 € de l'heure.	
Aide au maintien dans l'emploi	Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.	Subvention de 6 000 € pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi. Elle permet également aux entreprises et aux travailleurs indépendants de bénéficier d'un service d'appui pour les aider à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions. Cumul avec d'autres aides comme l'adaptation des situations de travail, l'aide à la formation, l'aide au tutorat...	

les aides de l'Agefiph (suite)

AIDE	DISPOSITIF / OBJECTIF	EMPLOYEUR	SALARIE
Aide technique et humaine	Permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.	Les aides techniques sont les suivantes : participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels, dans la limite de 9 150 €. Ce matériel doit compenser le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne. Selon les situations, la subvention peut être plafonnée à hauteur de 50% du coût total. Une prise en charge, si nécessaire, de la formation à l'utilisation des aides techniques ou des matériels, dans la limite d'un plafond de 385 euros par jour est donnée. Pour les aides humaines : participation au coût des aides humaines à la communication (interprètes en langue des signes, les interfaces de communication, les codeurs «langage parlé complété», les transcripteurs...), dans la limite d'un plafond de 9 150 € pour une durée de 12 mois. Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels pour les salariés et les stagiaires de la formation professionnelle, lorsqu'aucune autre solution technique n'est envisageable. Cette subvention est plafonnée à hauteur de 9 150 € pour une année.	
Aide à l'adaptation des situations de travail	Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail.	Participation au financement d'étude préalable définissant les besoins et aux moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre pour le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée.	Cofinancement du coût pédagogique. Cette subvention vient nécessairement en complément de celles accordées par l'Etat, la Région, les collectivités territoriales, l'organisme collecteur du CIF (congé individuel de formation) ou Pôle emploi.
Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle	Identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.	Participation au coût du bilan, en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise, il peut également percevoir une participation au coût des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.	La personne handicapée en recherche d'emploi peut, quant à elle, obtenir une participation au coût pédagogique du bilan après validation de l'organisme chargé de l'accompagnement de la personne (Cap Emploi, Pôle Emploi...). Cette subvention vient en complément des financements de droit commun : Région, organisme collecteur du congé individuel de formation (CIF)...
Aide à la mobilité	Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement).		Ces aides concernent les transports et, éventuellement l'hébergement : - participation au coût d'un transport adapté, plafonnée à 9 150 € par an, - prise en charge de la formation au permis de conduire, plafonnée à 600 €, lorsqu'il se révèle nécessaire en raison d'une altération de la mobilité. Le plafond est fixé est 990 € en cas de permis aménagé, - participation à l'achat du véhicule dans la limite d'un plafond de 4 575 €, s'il est indispensable pour accéder à un emploi identifié ou pour conserver un emploi, - participation au coût de l'aménagement du véhicule, s'il est indispensable pour accéder à un emploi identifié, le conserver ou pour participer à une formation professionnelle. La subvention ne dépassera pas 50% du coût total de l'aménagement et est plafonnée à 9 150 €. - participation aux frais d'hébergement à hauteur de 13,75 € par jour pendant 9 mois maximum, si le handicap est incompatible avec les déplacements, - participation aux frais de déménagement dans la limite d'un plafond de 765 €, si le déménagement est nécessaire en raison du handicap.

les aides de l'Agefiph (suite)

AIDE	DISPOSITIF / OBJECTIF	EMPLOYEUR	SALARIE
Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé ou adapté	Favoriser le recrutement par des entreprises du milieu ordinaire de personnes handicapées sortant d'un établissements ou service d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée (EA). Cette aide est accordée pour un an, de manière à laisser le temps à l'employeur de faire aboutir les démarches de la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour son salarié. La subvention est versée en 2 échéances : 50% au moment de l'embauche et les 50% restant sur présentation du bulletin de salaire du 6ème mois de présence complet dans l'entreprise.	Pour l'embauche d'une personne sortant d'un ESAT, la subvention est d'un montant 9000 €, modulable en fonction du temps de travail : - temps de travail supérieur ou égal au temps plein : 9000 €, - temps de travail compris entre 50 et 80% : 6750 €, - temps de travail de moins de 50% et de 16 heures minimum par semaine : 4500 €. Dans le cas d'une embauche d'une personne sortant d'une EA, son montant est de 4500 €, modulable en fonction du temps de travail : - temps de travail supérieur ou égal au temps plein : 4500 €, - temps de travail compris entre 50 et 80% : 3375 €, - temps de travail de moins de 50% et de 16 heures minimum par semaine : 2250 €. - Cumulable avec la prime à l'insertion	
Aide à la mise en place d'une politique d'emploi	Aider les entreprises à intégrer l'emploi des PH dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions. Cette aide s'adresse principalement aux entreprises dont l'effectif compte au moins 250 salariés ainsi qu'aux regroupements professionnels et interprofessionnels.	Elle permet d'apporter : un accompagnement pour élaboration d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation de l'entreprise au regard des personnes handicapées, un financement pour contribuer au diagnostic, un accompagnement pour concevoir un plan d'actions adapté au contexte et à l'environnement ainsi qu'un financement pour contribuer à la mise en œuvre du plan d'action.	
Aide à l'emploi - AETH	Aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1er janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés. Elle est versée trimestriellement à l'employeur, par l'Agefiph et est destinée à compenser les charges induites par la lourdeur du handicap de la personne, qui est reconnue, lorsque le montant des charges induites par l'emploi du salarié handicapé est égal ou supérieur ou égal à 20 % du montant du SMIC annuel.	Le montant annuel est fixé à 450 fois le taux horaire du SMIC chargé, par poste de travail occupé à temps plein. Le montant de l'aide à l'emploi peut atteindre 900 fois le taux horaire du SMIC chargé, si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap, est égal ou supérieur à 50% du SMIC annuel.	

Pour en savoir plus, visitez le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

les obligations de l'employeur vis-à-vis des Institutions Représentatives du Personnel

L'emploi des personnes handicapées dans les entreprises requiert une mobilisation de tous les acteurs.

Le CHSCT

Article L. 4612-11 du Code du travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien dans l'emploi pour les accidentés du travail, les invalides de guerre, les invalides civils et les travailleurs handicapés. C'est notamment le cas des aménagements de postes de travail.

RAPPEL
LE CHSCT contribue à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.
Il est consulté ou informé par l'employeur préalablement à toute décision portant sur ces domaines.
Il est obligatoirement institué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, toutefois l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés si cette mesure est nécessaire.

Le comité d'entreprise

Articles L. 2313-15, L. 2323-30, R. 2323-8 et R. 2323-9, R. 5212-4 du Code du travail

Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises (conditions d'accueil, période d'essai et aménagements des postes de travail) en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui sont relatives à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi de ces catégories de salariés.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 5211-1 du Code du travail relatif à l'aide concernant la mise ou à la remise au travail en milieu ordinaire de production ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

En revanche, il n'a pas à être consulté sur une mesure d'embauche ou d'aménagement individuel.

Le CE donne notamment son avis au sujet :
> des contrats de programmes pluriannuels d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;
> des mesures intervenant au titre de l'aide financière pouvant être accordée par l'Etat afin de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production ;
> des contrats de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclus avec des entreprises adaptées ;
> des contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés employés dans des entreprises adaptées (Article D. 5213-81 du Code du travail).

A noter
Pour les établissements dépourvus de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent donner leurs avis sur les points mentionnés ci-contre.
Les délégués du personnel sont également consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après l'attribution de l'aide financière prévue en cas d'aménagement du poste de travail (Article L. 2313-15 du Code du travail).

GUIDE

Pratique

Commission formation du CE[55] en matière d'emploi des TH

Articles L. 2313-15, L. 2323-30, L. 5211-1, D. 5213-81 du Code du travail

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, cette commission est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés.

Informations à fournir au comité d'entreprise

Tout employeur assujetti à l'obligation d'emploi doit porter la DOETH à la connaissance du CE ou à défaut des délégués du personnel (R. 5212-4 du Code du travail).

A noter, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés. La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juin 2006 a jugé que cette transmission porterait atteinte au droit et au respect de la vie privée des travailleurs handicapés.

Le CE peut prendre connaissance des contrats passés avec des établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de TH dans l'entreprise.

Etablissements de moins de 300 salariés :

> rapport annuel économique, social et financier, portant notamment sur les actions en faveur de l'emploi des TH dans l'entreprise, remis une fois par an par l'employeur ;
> communication sur les actions entreprises ou envisagées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

Etablissements de 300 salariés et plus :

> communication sur tous les contrats passés avec les établissements de travail protégé (si ces contrats prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de TH) lors de l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi.

Les délégués du personnel

Si l'inaptitude d'un travailleur handicapé est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les propositions de reclassement doivent être préalablement soumises pour avis aux délégués du personnel.

Convention d'entreprise avec l'Agefiph

Lors de la signature d'une convention d'emploi avec l'Agefiph, celle-ci demande que soit joint l'avis du comité d'entreprise sur le projet de convention.

55) - CE : comité d'entreprise

la négociation annuelle obligatoire

L'article 25 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 a instauré une obligation de négociation sur les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées.

La négociation de branche doit être réalisée tous les 3 ans, celle d'entreprise tous les ans.

Pour qu'un accord de branche soit étendu, il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes : aménagement de postes, d'horaires, d'organisation ou encore des actions de formation.
La négociation d'entreprise doit être réalisée tous les ans. Si un accord est conclu, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans. Pour les entreprises, les principales mesures sont relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

L'obligation de négocier ne s'inscrit pas pour autant dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Seul un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, agréé par l'autorité administrative, vaut acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Extrait du Code du travail : Selon l'article L. 5212-8, « l'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. »

Négociation collective en 2005

Sur 8 nouvelles conventions collectives nationales, deux énoncent la nouvelle obligation de négocier tous les 3 ans au niveau de la branche sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (les géomètres experts, les organisations professionnelles de l'habitat social).
La branche sucrerie-distillerie a signé un protocole d'accord le 14 juin 2005 qui inscrit dans la CCN[56] cette nouvelle obligation de négocier sur la base du rapport de situation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Négociation collective en 2006

Les Caisses d'épargne ont signé un accord de branche conclu pour 3 ans dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et agréé par le ministère chargé de l'emploi.

56) - CCN : convention collective nationale

Cinq CCN rappellent les obligations légales en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle : les chaînes thématiques, le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, le crédit mutuel, la désinsectisation – dératisation, la manutention ferroviaire et travaux connexes ainsi que la métallurgie de Loir et Cher.

Négociation collective en 2007

Sept accords ont été signés en 2007 : hôtellerie, restauration et activités connexes, entreprises de travail temporaire (2 accords), services extérieurs de production de sociétés d'assurance, prothésistes-dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, organismes de formation, personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM[57].
Dans ces accords, l'accent a été principalement mis sur la formation professionnelle et le développement des compétences pour une meilleure intégration professionnelle et une meilleure évolution des carrières des travailleurs handicapés.

Négociation collective en 2008

La Caisse d'Epargne a renouvelé son accord agréé en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, et ce, pour une durée de 5 ans, à compter du 1er janvier 2009. L'objectif de ce nouvel accord est de poursuivre les effets de la politique engagée en 2006, c'est-à-dire la progression continue du taux d'emploi des travailleurs handicapés.

Huit autres textes abordent le thème des travailleurs handicapés en 2008 : les activités postales, les bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil, les casinos, les industries charcutières, les coopératives de consommation, les industries pharmaceutiques, les commerces de quincaillerie (employés et personnels de maîtrise) et les commerces de quincaillerie (cadres).
Le point commun de ces textes étant la volonté de développer le recrutement des travailleurs handicapés et de faciliter leur insertion et leur adaptation par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication, ainsi que par l'aménagement des postes et l'accessibilité des locaux.

Les accords agréés

De nombreux textes ont d'ores et déjà vus le jour mais tous ne sont pas agréés et n'entrent donc pas dans le champ des solutions de réponse à l'obligation d'emploi.

Seuls trois accords de branches ont été agréés : le Crédit agricole, l'Hospitalisation privée à but non lucratif et les Caisses d'épargne.

La liste des accords d'entreprise agréés est plus riche. On peut notamment mentionner : Air France, BNP Paribas, Carrefour, Dassault, Renault, Sodexo ou encore Thales.

57) - HLM : Habitation à loyer modéré

les mesures spécifiques en faveur des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés qui occupent une fonction salariée dans une entreprise du secteur privé bénéficient de l'ensemble des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

Certaines dispositions, rappelées ci-après, leurs sont néanmoins spécifiques.

D'autres sont applicables aux salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé à charge.

Egalité de traitement et lutte contre les discriminations

Garantie de l'égalité de traitement - obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées

Articles L. 5213-6, L. 1133-2 et 1133-3 du Code du travail

L'article 24-IV de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 a transposé en droit français les dispositions prévues par la directive européenne du 27 novembre 2000.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13[58] 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.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Selon l'article R. 5213-32 du Code du travail, l'aide financière peut concerner, notamment :
> l'adaptation des machines ou des outillages ;
> l'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;
> les accès aux lieux de travail.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Il ressort de cet article que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.
Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L.5213-6 ne constituent pas une discrimination.

Protection des travailleurs handicapés contre la discrimination

Article L. 1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de (...) de son état de santé ou de son handicap.

Sanctions pénales en cas de discriminations

Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal

Selon l'article 225-1, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison notamment de leur apparence physique, de leur état de santé, de leur handicap, des caractéristiques génétiques.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison notamment de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques.

Selon l'article 225-2, la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :
> à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
> à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
> à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
> à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;

58) - 1° Les travailleurs reconnus handicapés 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; 10° Les titulaires de la carte d'invalidité 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

> à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
> à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Selon l'article 225-3, les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :
> aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
> aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
> aux discriminations fondées, en matière d'embauche, notamment sur l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Selon l'article 225-3-1, les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Selon l'article 225-4, les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :
> l'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 : « Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction. Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 euros. » ;
> les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39. L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Aux termes de l'article 131-39, lorsque la loi le prévoit à l'encontre d'une personne morale, un crime ou un délit peut être sanctionné d'une ou de plusieurs des peines suivantes :
> la dissolution, lorsque la personne morale a été créée ou, lorsqu'il s'agit d'un crime ou d'un délit puni en ce qui concerne les personnes physiques d'une peine d'emprisonnement supérieure ou égale à trois ans, détournée de son objet pour commettre les faits incriminés ;
> l'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ;
> le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire ;
> la fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ;
> l'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ;
> l'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, de faire appel public à l'épargne ;
> l'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'émettre des chèques autres que ceux qui permettent le retrait de fonds par le tireur auprès du tiré ou ceux qui sont certifiés ou d'utiliser des cartes de paiement ;
> la confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ;
> l'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique ;
> la confiscation de l'animal ayant été utilisé pour commettre l'infraction ou à l'encontre duquel l'infraction a été commise ;
> l'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, de détenir un animal.

Les peines définies aux 1° et 3° ci-dessus ne sont pas applicables aux personnes morales de droit public dont la responsabilité pénale est susceptible d'être engagée. Elles ne sont pas non plus applicables aux partis ou groupements politiques ni aux syndicats professionnels. La peine définie au 1° n'est pas applicable aux institutions représentatives du personnel.

Action en justice des associations de personnes handicapées

Articles L. 1134-2 et L. 1134-3 du Code du travail

Selon les termes de l'article L. 1134-1, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Selon l'article L. 1134-2 les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Selon l'article L. 1134-3, les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

Rupture du contrat de travail

Doublement de la durée du préavis en cas de licenciement

Article L. 5213-9 du Code du travail

En cas de licenciement d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, la durée du préavis est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

Critères d'ordre des licenciements

Article L. 1233-5 du Code du travail

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :
> les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
> l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
> la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
> les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Conditions de travail

Aménagements d'horaires individualisés

Article L. 3122-26 du Code du travail

Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13[60] bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

60) - Cf. note de bas de page n°2

Stage de reclassement professionnel

Article L. 1226-7 du Code du travail

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées(CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Rechute de l'infection invalidante

Article L. 5213-8 du Code du travail

Les travailleurs handicapés embauchés en application des dispositions du chapitre II ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions mentionnées au premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Obligation de réentraînement au travail dans les grandes entreprises

Article L. 5215-1 du Code du travail
Articles L. 5213-5 et R. 5213-22 à 26 du Code du travail

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.
Le réentraînement au travail a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail.

Les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par :
> la création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail ;
> l'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement ;
> la mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

Les modalités de réentraînement et de rééducation retenues sont communiquées à l'inspecteur du travail qui peut mettre l'employeur en demeure d'adopter, dans un délai déterminé, l'une ou l'autre des mesures énoncées à l'article R. 5213-23 ou de compléter les dispositions prises.

L'affectation du travailleur handicapé aux ateliers ou postes spéciaux prévus à l'article R. 5213-23 est prononcée sur avis du médecin du travail.

Selon l'article L. 5215-1, en cas de méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-5 relatives au réentraînement au travail et à la rééducation professionnelle des malades et blessés, les dispositions des articles L. 4741-4, L. 4741-5 et L. 4741-12 sont applicables :
> le jugement fixe le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par ces dispositions. Ce délai ne peut excéder dix mois.
> en cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-1, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue.
> en cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

> le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 euros.

Aménagement du temps de travail
Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

Par parallélisme avec les dispositions applicables en cas d'inaptitude résultant d'une maladie d'origine professionnelle, ou d'un accident du travail, l'article L. 1226-2 du code du travail prévoit lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Médecine du travail[61]

Médecine du travail

Le médecin du travail est le seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail.

Visite médicale d'embauche
Articles R. 4624-10 et R. 4624-11 du Code du travail

Selon l'article R. 4624-10 du Code du travail, le travailleur reconnu handicapé doit obligatoirement passer une visite médicale avant son embauche.

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai et rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude au poste de travail constaté par la visite médicale d'embauche.

L'examen médical d'embauche a pour finalité :
> de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
> de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
> de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

61) - Voir le guide pratique du Medef « la médecine du travail »

Surveillance médicale renforcée
Articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du Code du travail

Selon les termes de l'article R.4624.19 du Code du travail, les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.
Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte la surveillance médicale renforcée.
Ces dispositions ne font pas obstacle aux examens périodiques pratiqués en application des dispositions de la sous-section 2.

Apprentissage

Aménagements de la formation
Articles R. 6222-50 à R. 6222-53 du Code du travail

Lorsque l'apprenti handicapé est en mesure de suivre l'enseignement normal du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, moyennant un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans ce centre ou cette section d'apprentissage, la mise en œuvre de cet aménagement est soumise à autorisation.

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter utilement le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé.

Les autorisations prévues à l'article R. 6222-50 font l'objet de décisions individuelles prises soit par le recteur, soit par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt, après avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). L'absence de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande vaut autorisation.

Les dispositions des articles R. 6222-50 et R. 6222-51 sont applicables, dans les mêmes conditions, aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.

La formation générale associée à la formation technologique, théorique et pratique complétant la formation reçue dans l'entreprise et prévue au contrat d'apprentissage peut être également dispensée, sur avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dans une section de centre de formation d'apprentis, ou dans un centre de formation d'apprentis, ou dans une section d'apprentissage adapté aux personnes handicapées, sous réserve qu'une convention ait été conclue dans les conditions prévues aux articles L. 6232-1 et suivants.

Cette convention peut être aménagée pour tenir compte de la spécificité des formations.

Limite d'âge pour les personnes handicapées en contrat d'apprentissage

Articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du Code du travail
Articles R. 6222-46 à R. 6222.49 du Code du travail

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L.337-3 du Code de l'éducation.

Aux termes de l'article L. 6222-2 du Code du travail, la limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable notamment lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue

La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans.

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus. L'annexe pédagogique de la convention régissant le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage concerné fixe les conditions dans lesquelles cette règle est mise en œuvre.

Selon l' article R. 6222-48, dans le cas prévu à l'article R. 6222-47, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, sans faire obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur en application du 2° de l'article L. 6222-11.

Selon l'article R.6222-49, les dispositions des articles R. 6222-47 et R. 6222-48 sont également applicables aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.

Retraites

Article R. 5123-29 du Code du travail

Pour bénéficier de la prise en charge partielle de l'allocation pour cessation anticipée d'activité par l'Etat, le salarié remplit les conditions suivantes :

> le salarié a adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité ;
> son contrat de travail est suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation;
> il est âgé d'au moins cinquante-sept ans ;
> il a adhéré au dispositif, au plus tôt, à cinquante-cinq ans et, au plus tard, avant son soixante-cinquième anniversaire ;
> il a été salarié de l'entreprise de manière continue pendant un an au moins avant son adhésion au dispositif ;
> il a :
  - soit accompli quinze ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives, soit avoir travaillé habituellement deux cents nuits ou plus par an pendant quinze ans ;
  - soit, s'il est travailleur handicapé au sens de l'article L. 5212-13 à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel mentionné à l'article R. 5123-22, justifié d'au moins quarante trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ;
> il n'a pas réuni les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale ;
> il n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
> il ne bénéficie ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application des articles L. 5421-2, R. 5123-12 ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi.

Dispositions spécifiques applicables aux salariés ayant une personne handicapée à charge

Congé de présence parentale

Article L. 1225-62 du Code du travail
Articles R. 1225-14 ; D. 1225-16 à 17 du Code du travail

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.
La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné

à l'article L. 544-2 du Code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.
Au moins quinze jours avant le début du congé de présence parentale, le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical.

Pour l'application de l'article L. 1225-62, la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestées par un certificat médical.
Ce certificat précise la durée prévisible de traitement de l'enfant.

La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap bénéficier des jours de congé de présence parentale est fixée à trois ans.

Tous les six mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie du droit à congé de présence parentale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, tel que prévu à l'article R. 1225-15 et qui est adressé à l'employeur. En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur prévues à l'article L. 1225-63 s'appliquent.

Congé de soutien familial

Article L. 3142-22 du Code du travail

Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de soutien familial non rémunéré lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :
> son conjoint ;
> son concubin ;
> son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
> son ascendant ;
> son descendant ;
> l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L.512-1 du Code de la sécurité sociale
> son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
> l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

les textes régissant le travail des personnes handicapées

Lois

> Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 et décret n° 65-1112 du 16 décembre 1965. Les textes fondateurs qui instaurent une politique en faveur des personnes handicapées dans le monde du travail
> Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
> Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des personnes handicapées
> Loi n° 90- 602 du 12 juillet 1990, relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap
> Loi n° 91-663 du 13 juillet 1991, portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité des locaux d'habitation, des lieux de travail, et des installations recevant du public (ERP)
> Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Décrets

> Décret n°2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises.
> Décret n°2009-596 du 26 mai 2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage
> Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail
> Décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux
> Décret n° 2007-965 du 15 mai 2007 autorisant la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel par les maisons départementales des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles
> Décret n° 2007-436 du 25 mars 2007 relatif à la formation à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées pris en application de l'article 41-V 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 et modifiant le code de l'éducation

> Décret n° 2007-156 du 5 février 2007 relatif à la carte de stationnement pour personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles
> Décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail
> Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 relatif au congé de soutien familial et modifiant le code du travail et le code de la sécurité sociale
> Décret n° 2006-1311 du 25 octobre 2006 modifiant diverses dispositions relatives à la prestation de compensation
> Décret n° 2006-1287 du 20 octobre 2006 relatif à l'exercice du droit de vote par les personnes handicapées
> Décret n° 2006-1089 du 30 août 2006 modifiant le décret n° 95-260 du 8 mars 1995 relatif à la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité
> Décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements ou services d'aide par le travail et à la prestation de compensation et modifiant le code de l'action sociale et des familles et le code de la Sécurité sociale
> Décret n° 2006-669 du 7 juin 2006 modifiant l'annexe 2-5 du code de l'action sociale et des familles établissant le référentiel pour l'accès à la prestation de compensation
> Décret n° 2006-152 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile et modifiant le code du travail
> Décret n° 2006-150 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile et modifiant le code du travail
> Décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés
> Décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail
> Décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail
> Décret n° 2006-130 du 8 février 2006 relatif à la convention de base constitutive de la maison départementale des personnes handicapées
> Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en application de l'article L. 323-11-1 du code du travail
> Décret n° 2005-1774 du 30 décembre 2005 relatif à la détermination de la majoration de pension applicable aux assurés sociaux handicapés bénéficiant de l'abaissement de l'âge de la retraite
> Décret n° 2005-1766 du 30 décembre 2005 fixant les conditions d'attribution et d'utilisation de la carte de stationnement pour personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles
> Décret n° 2005-1761 du 29 décembre 2005 relatif à la majoration spécifique pour parent isolé d'enfant handicapé
> Décret n° 2005-1760 du 29 décembre 2005 relatif à l'assurance vieillesse du parent au foyer pour les personnes assumant la charge d'une personne handicapée

> Décret n° 2005-1732 du 30 décembre 2005 modifiant le code du travail
> Décret n° 2005-1714 du 29 décembre 2005 relatif à la carte d'invalidité et à la carte de priorité pour personne handicapée et modifiant le code de l'action sociale et des familles
> Décret n° 2005-1694 du 29 décembre 2005 relatif aux accords de groupe mentionnés à l'article L. 323-8-1 du code du travail et modifiant ce code
> Décret n° 2005-1591 du 19 décembre 2005 relatif à la prestation de compensation à domicile pour les personnes handicapées
> Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 relatif à la prestation de compensation à domicile pour les personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (dispositions réglementaires) et le code de la sécurité sociale
> Décret n° 2005-1014 du 24 août 2005 relatif aux dispositifs d'aide et de soutien pour la réussite des élèves à l'école
> Décret n° 2005-1013 du 24 août 2005 relatif aux dispositifs d'aide et de soutien pour la réussite des élèves au collège
> Décret n° 2005-725 du 29 juin 2005 relatif à l'allocation aux adultes handicapés modifiant le code de la sécurité sociale
> Décret n° 2005-724 du 29 juin 2005 relatif à l'allocation aux adultes handicapés et modifiant le code de la sécurité sociale
> Décret n°2004-232 du 17 mars 2004 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés sociaux handicapés
> Décret n° 2003-886 du 16 septembre 2003 relatif aux modalités de la communication de la déclaration annuelle des emplois occupés par des travailleurs handicapés et modifiant le code du travail
> Décret n°2002-1388 du 27 novembre 2002 relatif aux conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées
> Décret n° 2002-1066 du 7 août 2002 relatif à la prise en compte des stagiaires de la formation professionnelle au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et modifiant le code du travail

Arrêtés

> Arrêté fixant le montant annuel de l'aide à l'emploi mentionnée à l'article R. 323-125 du code du travail
> Arrêté du 11 septembre 2008 instituant un traitement informatique d'informations nominatives relatif à la déclaration en ligne de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
> Arrêté du 28 janvier 2008 instituant un traitement informatique d'informations nominatives relatif au contrôle des déclarations annuelles obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés et au suivi de la mise en œuvre de la loi no 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

> Arrêté du 22 mars 2007 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-21 et R. 111-19-24 du code de la construction et de l'habitation, relatives à l'attestation constatant que les travaux sur certains bâtiments respectent les règles d'accessibilité aux personnes handicapées
> Arrêté du 21 mars 2007 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-8 et R. 111-19-11 du code de la construction et de l'habitation, relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées des établissements existants recevant du public et des installations existantes ouvertes au public
> Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de cette contribution

Circulaires

> Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial
> Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur
> Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)
> Circulaire DGEFP-DRT-DSS n° 2002-15 du 21 mars 2002 relative au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
> Circulaire DGEFP n°2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L.5212-8 du code du travail.
> Circulaire DGEFP n°2009-41 du 21 octobre 2009 relative au calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial

Notes de service

> Note de service DGEFP no 2006-32 du 25 octobre 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés Reconnaissance de la lourdeur du handicap
> Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés - Reconnaissance de la lourdeur du handicap

GUIDE Pratique

Glossaire

> AFNOR : agence française de normalisation

> Agefiph : association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés

> AVC : accident vasculaire cérébral

> CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

> CCN : convention collective nationale

> CDTD : centre de distribution de travail à domicile

> CE : comité d'entreprise

> CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

> CIE : contrat initiative emploi

> CODEI : commission départementale de l'emploi et de l'insertion

> DDTEFP : direction départementale du travail de l'emploi et de la formation Professionnelle

> DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

> DGT : direction générale du travail

> DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

> EA : entreprise adaptée

> ECAP : emplois exigeants des conditions d'aptitude particulière

> EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial

> ESAT : établissement et service d'aide par le travail

> GEIQ : groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

> GESAT : groupement national des établissements et services d'aide par le travail

> GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

> Halde : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

> HLM : habitation à loyer modéré

> IMC : infirmité motrice cérébrale

> IRP : institutions représentatives du personnel

> MDPH : maison départementale des personnes handicapées

> PH : personnes handicapées

> PS : partenaires sociaux

> RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

> RSA : revenu de solidarité active

> SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

> TH : travailleurs handicapés

> UNEA : union nationale des entreprises adaptées

> VAE : validation des acquis de l'expérience

> VIH : virus d'immunodéficience humaine

Sites Internet

Le MEDEF et son réseau

> MEDEF : http://www.medef.com
> MEDEF TERRITORIAUX : http://www.medef.com/medef-corporate/le-medef/medef-territoriaux.html

Les institutions
> AGEFIPH : http://www.agefiph.fr/
Egalement disponible sur le site :
- liste des Cap Emploi,
- liste des opérateurs de maintien dans l'emploi

> ANACT : www.anact.fr/
> ANDRH : http://www.andrh.fr/home/accueil
> APEC : http://www.apec.fr
> CNIL : www.cnil.fr/
> CNSA - Caisse nationale de Solidarité pour l'Autonomie : http://www.cnsa.fr/
> DGEFP – Mission Handicap : http://www.solidarite.gouv.fr/espaces/handicap
> HALDE : http://www.halde.fr/
> Handisup : http://www.handisup.fr/
> Handi-U : http://www.sup.adc.education.fr/handi-U/
> MDPH : www.handicap.gouv.fr
> PÔLE EMPLOI : http://www.pole-emploi.org

Sites d'information

> HANDISUP : www.handisup.asso.fr
> HANDIPLACE : www.handiplace.org
> HANDIWEB : www.handiweb.fr
> MISSION HANDICAP : www.missionhandicap.com
> HANDIPOLE : www.handipole.org

> www.afij.org
> Cynergie

Réseaux spécialisés

> GESAT – Groupement national des établissements et services d'aide par le travail : www.reseau-gesat.com
> UNEA – Union nationale des entreprises adaptées : http://www.unea.fr/

L'élaboration de ce guide s'inscrit dans le cadre des actions menées par la Commission Relations du Travail et Politiques de l'Emploi du Medef.

Il a été réalisé par Odile MENNETEAU, sous la responsabilité de Dominique TELLIER.

Le Medef remercie particulièrement le groupe d'experts qui a participé à ces travaux, composé de :

> Gérard LEFRANC, Directeur mission Insertion - Thales
> Delphine VALTIER, Responsable mission handicap - Sanofi - Aventis
> Aurélien HERMAN, Chef de projet, mission intégration des personnes handicapées – Groupe Accor
> Michel BERTHOME, Chargé de mission Handicap & Emploi - Medef Loire-Atlantique
> Patricia VALENCOURT, Chargée de mission Emploi Formation - Medef Paris
> Didier PATINET – UIMM
> Elisabeth BAUBY, Responsable Emploi-Formation – Sous - Directeur aux affaires sociales - FFSA
> Fabienne MEURGUE, Chargée d'études emploi-formation - FFSA
> Audrey BASLY, Documentaliste - Medef

Nous remercions également l'ensemble des personnes ayant contribué à la relecture de ce guide.

Contact :
Direction des Relations Sociales
01 53 59 17 42

Medef
55 avenue Bosquet
75330 Paris cedex 07

Dépôt légal : Juillet 2010

Ce guide à été imprimé par l'entreprise adaptée DSI : 17, rue Raymond Grimaud
BP 50116 - 31 704 Blagnac Cedex

MEDEF

Imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement