



La loi handicap

Mode d'emploi pour l'emploi



Agefiph



Rémi Jouan,
Président
de l'Agefiph

« A nouvelle loi, nouvelle attitude »

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi handicap, est entrée en application au 1^{er} janvier 2006. Elle renforce dans l'entreprise le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés et introduit de nouvelles dispositions pour donner un nouvel essor à l'emploi des personnes handicapées.

Dans le cadre de sa mission de service public, l'Agefiph lance une ambitieuse campagne d'information triennale afin d'éclairer les acteurs économiques et sociaux sur les enjeux et les opportunités de cette nouvelle loi. Le but est qu'ensemble nous fassions de l'emploi des personnes handicapées une réalité quotidienne, tangible et durable dans les entreprises. Car si nous sommes souvent prêts à changer notre regard en tant que citoyens, il nous faut aujourd'hui modifier aussi nos attitudes et nos comportements dans toutes les situations de la vie professionnelle.

Les GRANDS ENJEUX de la loi

La loi handicap entend réduire les disparités constatées en matière de présence des travailleurs handicapés au sein des entreprises privées à partir de 20 salariés. Cela se traduit notamment par :

- **La réaffirmation** du principe de non-discrimination.
- **Le renforcement** de la notion d'égalité de traitement et d'accès aux nouvelles technologies.
- **Un nouveau mode de calcul** du nombre de salariés handicapés.
- **L'introduction d'une négociation** collective obligatoire sur ce thème.
- **L'encouragement à recruter** des compétences, quels que soient le handicap et sa gravité.
- **Un dispositif incitatif** permettant la déduction de certaines de vos dépenses.

L'Agefiph, le PARTENAIRE pour vous accompagner

Fort de d'une expertise acquise depuis près de vingt ans, l'Agefiph a créé une palette d'aides et de services pour accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Afin d'amplifier encore son action et de permettre à chacun de s'approprier les enjeux de la nouvelle loi, l'Agefiph met en place :

- **Une campagne d'information** dans la presse quotidienne nationale, régionale, économique et sociale pour mobiliser les acteurs économiques et inciter à changer nos attitudes dans l'entreprise.
- **Des brochures pédagogiques** présentant les nouveaux aspects de la loi liés à l'emploi.
- **Des mailings d'information** en direction des entreprises qui n'atteignent pas le quota de 6 % de salariés handicapés.
- **Des réunions et rendez-vous** pour informer les entreprises.
- **Un espace dédié sur le portail internet www.agefiph.fr** pour accéder à l'ensemble des informations et outils de communication.



→ ÉGALITÉ DES CHANCES, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Renforcement du principe de NON-DISCRIMINATION

■ La loi handicap précise que, dans le cadre professionnel, **une décision ne peut être fondée sur le handicap**, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

■ Par ailleurs, l'employeur doit assurer une **égalité de traitement** vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à prendre les mesures appropriées qui s'y rattachent.

■ Toutefois, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.



La discrimination selon le Code de travail

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée... »

La loi handicap, pour que CHACUN TROUVE SA PLACE

■ Pour la première fois, la loi propose une **définition du handicap**. Cela concerne « 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 ».

■ La loi renforce l'égalité d'accès à la cité, dans les transports collectifs, les bâtiments publics, les locaux d'habitation, les écoles... Cette **obligation de mise en accessibilité** s'applique également aux lieux de travail, aux nouvelles technologies, aux postes de travail, à la formation professionnelle... Elle devra être réalisée d'ici 2015 au plus tard.



→ OBLIGATION D'EMPLOI, CE QUI CHANGE POUR L'ENTREPRISE

La loi maintient le quota de 6 % de salariés handicapés pour tout établissement dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés. En revanche, deux évolutions majeures sont à prendre en compte.

LE CALCUL DU TAUX D'EMPLOI

Ce qui change :

Des BÉNÉFICIAIRES plus nombreux

■ La loi introduit de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans se faire reconnaître comme tels par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-Cotorep).

Des MODALITÉS de calcul différentes

■ L'effectif à prendre en compte pour calculer votre taux d'emploi inclut désormais l'ensemble de vos salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « exclus ».

■ Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou CDI.

■ Tout salarié handicapé, y compris les nouveaux bénéficiaires, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.



Trois ans pour agir !

En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé et qui n'auront entrepris aucune action concrète en leur faveur verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée. Elle passera à **1500 fois le Smic horaire** (contre 400 à 600 fois aujourd'hui) pour toute personne handicapée manquante afin d'atteindre le quota de 6 %. Une majoration significative qui devrait inciter à passer à l'action.

Pour cela, vous avez le choix entre recruter, préserver l'emploi de vos salariés devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave, accueillir des stagiaires de la formation professionnelle, passer des contrats de sous-traitance avec une entreprise du secteur de travail protégé ou signer un accord collectif, agréé par l'État.

Sachez que ces démarches peuvent se combiner entre elles et que l'Agefiph et ses partenaires sont à votre disposition pour vous aider.

Ce qui ne change pas :

■ La valorisation des contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées et les ESAT.

LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH



Votre DÉCLARATION annuelle

- Chaque année vous recevez un bordereau vous permettant de déclarer le nombre de travailleurs handicapés présents dans votre effectif entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.
- Si votre entreprise paie une contribution à l'Agefiph en 2006, son mode de calcul reste le même que les années passées. En revanche, **votre contribution payable en 2007 devra prendre en compte les nouvelles dispositions.**

Ce qui change :

Une MINORATION de votre contribution

Vous pouvez diminuer le montant de votre contribution à l'Agefiph lorsque votre entreprise :

- **Compte** un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus.
- **Recrute** un chômeur de longue durée ou une personne issue du secteur du travail protégé.
- **Embauche** ou emploie un salarié dont le handicap lourd est reconnu.
- **Compte un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus ».**
- **Effectue des dépenses** au profit de vos salariés en situation de handicap.

Une INCITATION plus forte à recruter

Le **plafond de la contribution à l'Agefiph est relevé** pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % de salariés handicapés. Pour chaque personne handicapée manquante, la contribution annuelle s'élève à :

| Effectif de l'entreprise | Contribution pour 2005 | Contribution pour 2006 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 750 salariés et plus | 500 fois le Smic horaire | 600 fois le Smic horaire |
| 200 à 749 salariés | 400 fois le Smic horaire | 500 fois le Smic horaire |
| 20 à 199 salariés | 300 fois le Smic horaire | 400 fois le Smic horaire |

Des DÉDUCTIONS pour diminuer votre contribution

La loi prévoit de nouvelles déductions dans le cadre de certaines dépenses effectuées par votre entreprise et portant sur :

- **La réalisation de travaux** pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite au-delà de l'obligation légale,
- **La mise en place de transports adaptés** ou d'aides au logement pour vos salariés handicapés,
- **La conception de matériels ou d'aides techniques,**
- **Une sensibilisation** de votre personnel,
- **Des actions de formation** professionnelle au-delà de l'obligation légale,
- **Des partenariats** avec le secteur associatif...

Sachez que ces déductions ne peuvent pas dépasser 10 % de votre contribution à l'Agefiph.

Par ailleurs, elles ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

→ DES SUBVENTIONS POUR INCITER À RECRUTER DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une SUBVENTION pour les salariés lourdement handicapés

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B et C) disparaissent. **On ne distingue plus que le handicap lourd.**

Ce critère est apprécié par le directeur départemental du travail, à votre demande.

La reconnaissance du handicap lourd ouvre droit soit :

- À une minoration du montant de votre contribution à l'Agefiph.
- À l'attribution d'une aide à l'emploi soumise à conditions, versée par l'Agefiph.

Vous avez un mois, à compter de la notification du directeur du travail, pour choisir la solution qui est la plus favorable à votre entreprise.



L'aide à l'emploi

- Elle est destinée à compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, au regard du poste et de ses aménagements.
- Elle est attribuée sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur avis du médecin du travail.
- Elle est calculée au prorata du temps de travail effectué, sur la base de 450 fois le Smic horaire, majoré des cotisations patronales fiscales et sociales obligatoires.
- Elle passe à 900 fois le Smic horaire si le surcoût lié à l'embauche d'un salarié handicapé est supérieur à 50 %.
- Elle fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans.
- Elle est versée par l'Agefiph.



La loi handicap comporte par ailleurs de nouvelles avancées pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et cela, dans plusieurs domaines.

Une obligation de NÉGOCIER

La loi institue l'obligation de négocier sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.

■ **La négociation s'effectue avec les organisations syndicales représentatives.**

■ Elle porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

■ **L'obligation de négocier est annuelle.**

■ **La périodicité est portée à 3 ans** pour les branches professionnelles, ainsi que pour les entreprises qui concluent un accord collectif. L'accord peut être exonératoire de la contribution à l'Agefiph dans certaines conditions et sous réserve d'agrément par la direction départementale du travail.

La même obligation POUR TOUS

La loi renforce par ailleurs l'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public, en créant notamment un « **fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique** », alimenté par les contributions des employeurs publics.

D'autres ÉVOLUTIONS

■ La création d'une **Maison des personnes handicapées** dans chaque département. Il s'agit d'un « guichet unique », chargé d'accueillir, d'informer, d'accompagner, de conseiller les personnes handicapées et de leur apporter les moyens de compenser leur handicap.

■ La mise en place d'une **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**, se substituant aux actuelles CDES (Commission départementale d'éducation spéciale) et Cotorep (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel).

■ **L'amélioration des règles de cumul** entre AAH et activité professionnelle rémunérée.

L'Agefiph propose une palette d'aides et de services à l'attention des entreprises qui souhaitent recruter un collaborateur handicapé, l'accompagner dans son évolution professionnelle ou le reclasser lorsque le handicap survient ou s'aggrave.

Vous RECRUTEZ un collaborateur handicapé

- **Pour vous inciter à recruter**, vous bénéficiez d'une prime pour tout contrat durable et de subventions pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- **Pour vous aider dans la mise en œuvre**, vous bénéficiez de financements pour aménager les postes de travail, recourir à un tuteur...
- **Pour vous épauler dans vos démarches**, vous bénéficiez de l'accompagnement d'un réseau de professionnels financé par l'Agefiph.



Handicompétence

Au printemps 2006, l'Agefiph lance un plan ambitieux destiné à améliorer la formation et la qualification des personnes handicapées. Baptisé « Handicompétence », ce dispositif vise à mieux préparer les personnes handicapées aux besoins du marché de l'emploi.

L'objectif est de développer l'apprentissage et l'alternance ainsi que les formations conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de compétence.

L'accent sera également mis sur les formations de pré-professionnalisation permettant aux personnes handicapées d'acquérir les prérequis pour suivre une formation correspondant aux besoins du marché du travail. Les secteurs porteurs seront privilégiés : les centres d'appels, l'hôtellerie-restauration, l'artisanat, les services à la personne...



Vous RECLASSEZ un salarié

- **Pour répondre à l'urgence et éviter le licenciement**, vous recevez une subvention forfaitaire pour couvrir les premières dépenses.
- **Pour vous accompagner dans la recherche de solutions**, vous bénéficiez de l'intervention gratuite de professionnels spécialisés (services de maintien dans l'emploi, réseau Cap Emploi, ergonomes...).
- **Pour mettre en œuvre la solution la plus adaptée**, vous recevez des aides pour financer un aménagement de poste, une formation en vue d'une reconversion professionnelle, un tuteur...



Pour en savoir plus sur nos aides, consultez :



Espace
Entreprises



Mettre en place une politique d'emploi

Pour vous aider à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans votre politique de ressources humaines, l'Agefiph vous propose de co-financer un diagnostic préalable ainsi que des aides pour mettre en œuvre votre plan d'actions. Cette aide concerne principalement les entreprises de plus de 250 salariés.

Pensez-y pour préparer votre négociation annuelle collective sur ce thème !

Vous ACCOMPAGNEZ votre salarié

- **Pour faciliter son évolution professionnelle**, vous bénéficiez d'un financement pour réaliser un bilan de compétences, puis une formation si nécessaire...
- **Pour compenser sa situation de handicap**, votre salarié peut être aidé pour acquérir des aides individuelles, qu'elles soient techniques ou humaines.
- **Pour préserver son emploi**, vous pouvez être soutenu pour la réalisation d'une étude préalable à l'aménagement du poste ou de l'outil de travail du salarié.



N'oubliez pas que :

- Le principe de non-discrimination implique de la part de l'employeur une **égalité de traitement** pour l'ensemble des candidats à un poste ainsi que pour tous ses salariés.
- **Le quota de 6 % de travailleurs handicapés est maintenu** pour tous les établissements comptant au moins 20 salariés.
- **Vous devez négocier** annuellement sur la question des travailleurs handicapés avec vos organisations syndicales représentatives.
- Le calcul de votre contribution à l'Agefiph ne change qu'**à compter du 1^{er} janvier 2007**. Pensez à la simuler sur www.agefiph.fr
- **Vous pouvez désormais moduler le montant de votre contribution** dans un certain nombre de situations et en déduisant certaines dépenses engagées au profit des travailleurs handicapés.
- Les trois catégories de handicap disparaissent. **On ne distingue plus que le handicap lourd**. Pensez à le faire reconnaître par le directeur du travail de votre département.
- La Cotorep est remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**. Elle est localisée au sein de la Maison départementale des personnes handicapées, nouvellement créée.
- La GRTH (Garantie de ressource des travailleurs handicapés) est supprimée. Elle est remplacée par **l'aide à l'emploi**.
- **Pour les travailleurs handicapés de catégorie C**, la GRTH est maintenue de façon transitoire jusqu'au 31 décembre 2007.
- **Vous avez trois ans pour agir** sous peine de voir votre contribution à l'Agefiph passer à 1500 fois le Smic horaire par salarié handicapé manquant pour atteindre le quota de 6 %.
- Tout **recrutement effectué avant le 30 juin 2006** sera pris en compte dans l'assiette de calcul de votre contribution payable en 2007. **N'attendez pas !**

→ HANDICAP : LEVER LES PRÉJUGÉS

Préjugés, craintes, représentations stéréotypées du handicap...
Autant de freins à l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.
Et pourtant le handicap n'est pas ce que l'on imagine !

| Préjugés | Réponse |
|--|---|
| Mon entreprise n'est pas accessible | Handicap n'est pas synonyme de fauteuil roulant. 1 % des personnes handicapées sont dans cette situation. |
| Nos postes de travail ne sont pas adaptés | Si le handicap d'un salarié nécessite un aménagement, l'Agefiph prend en charge le surcoût lié au handicap. |
| La conjoncture ne nous permet pas de recruter | N'oubliez pas de préserver l'emploi de vos salariés dont le handicap survient ou s'aggrave. C'est un aspect aussi important que le fait de recruter. |
| Notre activité n'est pas exerçable par des personnes handicapées | Diabète, problèmes cardiaques, lombalgies, allergies, bégaiement... autant de symptômes invisibles pouvant être reconnus comme des handicaps. Ils sont compatibles avec un grand nombre de métiers. |
| Je ne sais pas où trouver des candidats handicapés | Vous pouvez vous adresser au réseau Cap Emploi, à l'Anpe, aux agences de travail temporaire. Et pensez à déposer gratuitement vos offres dans l'espace emploi de www.agefiph.fr |
| Je crains la réaction des autres salariés | 87 % des salariés disent que travailler avec un collègue handicapé est enrichissant. |
| Un salarié handicapé ne peut pas être aussi compétent qu'un valide | 93 % des employeurs ayant recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits. Ils les jugent aussi compétents, motivés et plus stables dans l'emploi. |
| Les personnes handicapées ne sont pas assez formées | Pensez à recourir à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation pour former à vos métiers. |
| C'est compliqué | Vous n'êtes pas seul ! Des professionnels compétents vous accompagnent à chaque étape : recherche de candidats, sensibilisation de vos salariés au handicap, suivi dans l'entreprise, subventions... |

Handicap : la loi change, pourquoi pas **VOUS** ?

Pour en savoir plus :



A nouvelle loi, **nouvelle attitude**

