



La loi handicap

**Mode d'emploi
pour l'emploi**



Agefiph



Tanguy du Chéné,
Président de l'Agefiph

Le meilleur choix possible

A travers cette brochure, notre ambition est d'informer les entreprises sur les modalités de mise en œuvre de la loi Handicap entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Nous souhaitons particulièrement accompagner celles qui ne comptent aucun salarié handicapé dans leur effectif afin d'éviter qu'elles ne soient lourdement pénalisées financièrement en 2010.

Recruter une personne handicapée plutôt que verser une contribution financière à l'Agefiph est le meilleur choix possible. Car les salariés handicapés, outre leurs compétences, font preuve de capacités relationnelles et d'adaptation bénéfiques pour le climat de travail. Ensuite, le handicap est une composante de la diversité qui permet à l'entreprise d'être le reflet de sa clientèle.

L'Agefiph a lancé en 2006 Handicompétence, pour former et qualifier les demandeurs d'emploi handicapés et vous permettre de recruter des candidats aux profils adaptés à vos besoins. Ensemble, continuons d'avancer !

Les GRANDS ENJEUX de la loi

La loi handicap entend réduire les disparités constatées en terme 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

Forte 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 taux d'emploi 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.



→ 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 un état de santé ou 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 taux d'emploi 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 (CDAPH, ex-Cotorep).

Des MODALITÉS de calcul différentes

■ Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi, y compris les nouveaux bénéficiaires, est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou CDI, et, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise, au moins 6 mois, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

■ 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**.

■ Les contrats de travail temporaire, mise à disposition ou stagiaire, **continuent de compter pour une unité** au prorata du temps de présence au cours des 12 derniers mois civils.

■ La valorisation des contrats de sous-traitance est plus favorable aux entreprises car elle majore de 50 % les unités bénéficiaires équivalentes avec les entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) et les ESAT (ex-CAT).



Agir avant 2010 !

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 **1 500 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, plusieurs modalités de s'acquitter de son obligation d'emploi existent :

- recruter,
- préserver l'emploi de vos salariés devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave,
- passer des contrats de sous-traitance (dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi) avec une entreprise du secteur adapté ou protégé,
- signer un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe, agréé par la DDTEFP.

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

LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Une INCITATION plus forte à recruter

Le plafond de la contribution à l'Agefiph est majoré de 100 fois le Smic horaire 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
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire

Ce qui change :

Une MINORATION de votre contribution

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

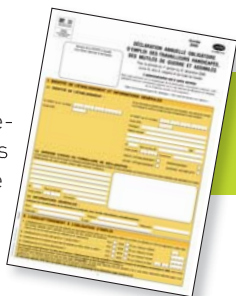
- **Compte** un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus.
- **Recrute** un chômeur de longue durée ou une personne issue d'un ESAT ou d'une entreprise adaptée.
- **Embauche** ou emploie un salarié dont le handicap lourd est reconnu.
- **Compte un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus »** (ECAP).
- **Embauche pour la première année** un travailleur handicapé.



Simulez le montant de votre contribution financière et consultez les questions/réponses sur www.agefiph.fr

Votre DÉCLARATION annuelle

■ Chaque année vous recevez un formulaire 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 doit contribuer à l'Agefiph en 2007, pour l'exercice 2006, le mode de calcul devra prendre en compte les nouvelles dispositions.

Des DÉDUCTIONS pour diminuer votre contribution

Votre entreprise peut déduire de sa contribution certaines dépenses effectuées à son initiative 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 circonstancié 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 sur une base forfaitaire de 22,5 %.
- 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 introduit dans la négociation annuelle obligatoire, 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. Si cette négociation débouche sur un accord entre les partenaires sociaux, celui-ci peut être exonérateur de la contribution à l'Agefiph, sous réserve d'agrément par la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

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 l'AAH (Allocation aux adultes handicapés) et l'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, dans chaque département :
 - Cap Emploi (organisme de placement spécialisé) ;
 - Sameth (organisme d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).



Handicompétence

Au printemps 2006, l'Agefiph a lancé 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 est également mis sur les formations de pré-professionnalisation permettant aux personnes handicapées d'acquies les prérequis pour suivre une formation correspondant aux besoins du marché du travail. Les secteurs porteurs sont privilégiés : les centres d'appels, l'hôtellerie-restauration, l'artisanat, les services aux entreprises et 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 dans chaque département, vous bénéficiez de l'intervention gratuite de professionnels spécialisés (réseau Sameth, 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.

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 taux d'emploi 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 change **pour l'exercice 2006**. Vous pouvez effectuer une simulation du montant de votre contribution 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 (A, B, C) disparaissent. **On ne distingue plus que le handicap lourd**. Pensez à faire reconnaître les personnes concernées par les services du Directeur Départemental du Travail.
- La Cotorep est remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH). Elle est localisée au sein de la Maison départementale des personnes handicapées.
- 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 jusqu'en 2009 pour agir** sous peine de voir votre contribution à l'Agefiph passer à 1 500 fois le Smic horaire par salarié handicapé manquant pour atteindre le taux d'emploi de 6 %.
- Tout **recrutement effectué avant le 30 juin** sera pris en compte dans l'assiette de calcul de votre contribution payable l'année suivante.

→ 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...

A nouvelle loi, nouvelle attitude

LES 10 CONSEILS

des salariés handicapés aux managers et aux recruteurs*

1. Recrutez-nous au niveau correspondant à nos compétences, ni plus... ni moins !
2. Fixez-nous de « vrais » objectifs, comme à de « vrais » professionnels
3. Anticipez les aménagements nécessaires pour faciliter notre prise de poste
4. Communiquez sur notre profil et notre mission, « naturellement », sans en faire trop
5. Dès le premier jour, considérez-nous comme les autres salariés...
6. Mais prenez en compte la « différence » de chacun !
7. Balayez les préjugés et comptez plutôt sur nos forces que sur nos faiblesses
8. Comme nous, ne vous laissez jamais aller à la pitié !
9. Faites des points réguliers pour connaître nos besoins réels
10. Comptez sur nos capacités d'adaptation pour nous permettre d'évoluer... comme les autres !

* « Salariés handicapés : l'entreprise, telle qu'ils la voient, telle qu'ils la vivent... », étude qualitative réalisée par WSA pour l'Agefiph, en région parisienne du 11 au 18 septembre 2006.

Pour en savoir plus :

