

DÉCOUVRIR LE CADRE LÉGAL DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

POUR COMMENCER

En France, la loi fixe une obligation d'emploi de personnes handicapées. Au delà du recrutement de collaborateurs en situation de handicap, découvrons l'ensemble des modalités offertes aux entreprises.

LES CLÉS À CONNAÎTRE



L'obligation d'emploi

Depuis 1987, les établissements de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.

Pour répondre à cette obligation légale, ils disposent de plusieurs leviers, qui peuvent se compléter et être mis en œuvre dans des délais différents (court, moyen et long termes).

Embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés handicapés.

→ **Modalité à privilégier, lorsque l'on a des projets de recrutement** (CDD, CDI, alternance, intérim) ou que l'on est confronté à **une situation de maintien dans l'emploi**.

Accueillir en stage des personnes handicapées, sous certaines conditions (stages « étudiants », stages rémunérés par l'État ou les régions, stages organisés par l'Agefiph*...).

→ **Modalité légère qui peut permettre de sensibiliser ses salariés au handicap et de détecter des potentiels.** Une première étape en matière d'intégration !

Conclure des contrats de sous-traitance auprès de structures du secteur protégé et adapté : les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT*) et les Entreprises Adaptées (EA*).

→ **Solution parfois plus aisée à mettre en œuvre.** Elle prend tout son sens, lorsqu'elle répond aux besoins de l'entreprise (par exemple, la préparation de colis, la réparation de palettes...) et qu'elle correspond à des prestations déjà sous-traitées à l'extérieur. **Cette solution peut représenter jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi.**

Signer un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ceci permet à l'entreprise de s'exonérer de l'obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord.

→ **Permet de formaliser une politique d'emploi de personnes handicapées au sein de l'entreprise** en concertation avec les partenaires sociaux. En raison du temps et de l'investissement que cela requiert, **ce levier s'inscrit dans un projet à long terme** et s'adresse surtout à des entreprises de grande taille ou matures sur le sujet.

Verser une contribution financière à l'Agefiph*, pour chaque bénéficiaire manquant.

→ **Modalité qui peut concerner tout ou partie de l'obligation d'emploi de l'entreprise.** Les sommes versées à l'Agefiph* permettent de développer des actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

À chaque action mise en œuvre (emploi de personnes handicapées, sous-traitance de prestations, accueil de stagiaires...) correspond un nombre d'Équivalent Bénéficiaire (EB*).

En fin d'année, pour évaluer sa réponse à l'obligation d'emploi, toutes les EB* recensées sont soustraites au montant de l'obligation (6 % de l'effectif, en EB*).

Les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005

Pour pouvoir bénéficier des différentes aides susceptibles de favoriser son insertion professionnelle, une personne handicapée doit être titulaire d'une reconnaissance administrative de son handicap.

Principaux bénéficiaires de la loi :

→ Les personnes reconnues Travailleurs Handicapés par la CDAPH*.

→ Les titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH*).

→ Les titulaires d'une carte d'invalidité.

→ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont l'Incapacité Permanente Partielle (IPP*) est au moins égale à 10 %.

→ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si cette invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

Reconnaissance du handicap par...

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH*), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH*)

Reconnaissance du handicap par...

La Sécurité sociale

À NOTER



 Mon entreprise peut compter, parmi ses effectifs, des collaborateurs ayant un titre de bénéficiaire de la loi, sans pour autant que ce statut ait été pris en compte (dans la déclaration annuelle, par exemple).

Il peut s'avérer pertinent de prêter un œil attentif aux documents remis par certains collaborateurs : attestation de la Sécurité sociale mentionnant une pension d'invalidité ou une IPP* de plus de 10 %, suite à un accident du travail, par exemple.

 En entreprise, le statut de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005 permet au salarié de bénéficier de différentes aides.

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Action n°1 : J'accompagne un de mes salariés dans sa démarche de reconnaissance du handicap.





EN PRATIQUE

À chaque entreprise, sa réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées

Une entreprise assujettie répond à son obligation d'emploi, en privilégiant certains leviers, selon différents facteurs :

→ Son contexte économique et son activité

Ses métiers, les prestations qu'elle sous-traite...

→ Sa politique de gestion des ressources humaines

Flux des recrutements, recours à l'alternance, à l'intérim, aux stages, etc.

→ Ses perspectives de développement

Une entreprise en expansion pourra privilégier le recrutement de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, tandis qu'une autre, expérimentée dans l'accueil d'alternants sur ses postes repères, pourra chercher à intégrer des personnes handicapées, via l'alternance.

D'autres entreprises choisissent de sous-traiter certaines prestations à des structures du secteur protégé et adapté (par exemple, le conditionnement de colis, l'entretien des espaces verts ou le nettoyage des locaux).

Dans le secteur du transport, certaines entreprises bénéficient d'une minoration de leur contribution financière à l'Agefiph*, parce qu'une partie de leurs postes sont considérés comme des Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP*). Par exemple, les conducteurs routiers et grands routiers, les conducteurs livreurs coursiers...

Une déclaration annuelle

Chaque établissement concerné et bénéficiant d'une autonomie de gestion remplit annuellement une Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH*), dans laquelle il note le nombre de salariés en situation de handicap présents, les prestations sous-traitées... La DOETH* est ensuite envoyée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP*).

Le montant de la contribution dû est versé à l'Agefiph*.

Pour en savoir plus sur la DOETH*, je consulte la fiche Repères n°4 : Explorer la DOETH.

Les travailleurs handicapés, des salariés comme les autres, au niveau légal

Contrairement à certaines idées reçues, un salarié handicapé est un salarié comme les autres. Son contrat de travail, sa rémunération dépendent du Code du travail et de la convention collective de l'entreprise, le cas échéant.

Seule exception prévue par le Code du travail : en cas de licenciement économique, le travailleur handicapé dispose d'une mesure plus protectrice, puisque la durée de son préavis est doublée. Cependant, cette disposition ne peut avoir pour effet de porter à plus de trois mois la durée du préavis.

Toutefois, dans le cadre des accords d'entreprise, certaines modalités spécifiques concernant les salariés handicapés peuvent avoir été prévues.





À RETENIR

- Les établissements de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer 6 % de collaborateurs handicapés.
- Même si mon entreprise ne recrute pas en ce moment, d'autres modalités existent et peuvent me permettre de répondre, au moins partiellement, à l'obligation d'emploi.
- Les salariés en situation de handicap doivent détenir un titre de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, en cours de validité, pour être pris en compte par l'entreprise, dans la DOETH*.
- Un salarié handicapé et un salarié valide bénéficient des mêmes droits. Seule particularité : en cas de licenciement économique, le préavis du salarié handicapé peut être doublé.



EN SAVOIR +



Sur...



Le cadre légal :

- www.agefiph.fr (Volet Entreprises)
- www.travail-solidarite.gouv.fr (Espace Handicap)



Droit et handicap :

- www.handroit.com



Emploi et handicap :

- www.handitrav.org
- www.handiplace.org
- www.handipole.org

