

# HANDICAP : DES SOLUTIONS GAGNANT-GAGNANT

## DECRYPTAGE

### L'emploi de personnes en situation de handicap : une obligation légale

**Les entreprises de 20 salariés ou plus sont tenues légalement d'embaucher des personnes en situation de handicap à moins de payer une contribution à l'Agefiph.**

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 complète ou renforce certaines dispositions de deux lois antérieures (loi d'orientation du 30 juin 1975 et loi du 10 juillet 1987), tout en réorganisant les instances en charge des principales décisions en matière d'aides sociales et d'orientation relatives au handicap.

Dans le cadre de cette loi, tous les employeurs de droit public ou privé employant 20 salariés ou plus depuis plus de trois ans sont tenus d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de leur entreprise. Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein au 31 décembre, pour chaque établissement dans le cas d'entreprises à établissements multiples. Les entreprises nouvellement créées ou dont l'effectif atteint le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Dans le secteur privé, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment les personnes reconnues travailleurs handicapés par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) résulte d'une démarche volontaire de la personne concernée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Cette démarche doit être renouvelée périodiquement. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, anciennement appelée COTOREP) reconnaît la qualité de travailleur handicapé. Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est par ailleurs systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

D'autres salariés peuvent également figurer parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les personnes accidentées du travail et les personnes atteintes de maladies professionnelles (taux d'incapacité permanente partielle  $\geq 10\%$  reconnu par la sécurité sociale, les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), délivrée par la maison départementale des personnes handicapées – MDPH, les personnes titulaires

de la carte d'invalidité, délivrée par la MDPH, les personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Certaines personnes non handicapées sont également concernées. Elles sont assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation de famille (veuves ou orphelins de guerre) : elles entrent donc dans le calcul des 6 % de l'obligation d'emploi, mais ne peuvent bénéficier des aménagements nécessaires.

Des alternatives à l'emploi direct sont également prévues par la loi. Les employeurs sont considérés comme remplissant leur obligation d'emploi s'ils ont signé un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire. L'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise et pour une durée égale ou supérieure à 40 heures, peut aussi être pris en compte même si cela ne suffit pas pour se mettre en conformité.

Rentre, de plus, dans le cadre légal la sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté. Des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail (Esat) pour des montants qui dépassent sur quatre ans les barèmes de la contribution Agefiph en fonction de la taille de l'entreprise peuvent être pris en compte dans la limite de 50 % de l'obligation légale d'emploi. Une base de données de près de 2 000 établissements des secteurs protégés et adaptés est disponible pour les PME qui souhaitent bénéficier de ces possibilités de sous-traitance.

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie, les entreprises sont redevables d'une contribution annuelle, calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'elles auraient dû employer. Au bout de trois ans de non-respect de l'obligation d'emploi, une sur-cotisation de 1 500 fois le Smic horaire (soit 14 145 € par personne manquante au 1er janvier 2013) est prévue, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## TELEX

Le décret n° 2012-943 du 1er août 2012 a fixé le montant minimum des contrats devant être passés avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aides par le travail (ESAT) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Ainsi, le montant hors taxes des contrats devra être supérieur, sur quatre ans, à 400 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés, à 500 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés et à 600 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 750 salariés et plus. Ce décret est entré en vigueur à compter de 2012, pour la période 2012-2015. Une sur-contribution de 1 500 fois le SMIC sera applicable en 2015 pour les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimum exigé sur quatre ans pour ces contrats.

## CHIFFRES CLES

### 336 900

salariés handicapés en 2010 dans les établissements privés assujettis (source Dares).

### 370 674

demandeurs d'emploi handicapés (DETH) des ex-catégories A.B.C représentaient 7,4 % de l'ensemble des inscrits à Pôle emploi fin décembre 2012.

En 2012, l'Agefiph a collecté

### 476 M€

auprès de 46 413 établissements (montant en baisse depuis quatre ans).

Nombre de salariés de l'établissement	Calcul sur le taux du Smic horaire	Montant au 1er janvier 2013
20 - 199	400 fois	3 772 €
200 - 749	500 fois	4 715 €
750 et plus	600 fois	5 658 €

## Le handicap au sens de la loi

« 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. »  
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, article L. 114.

## Les Esat ont succédé aux centres d'aides par le travail (CAT)

Les Esat (Etablissements et services d'aides par le travail) permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprise adaptée ou de façon indépendante, d'exercer une activité dans un milieu protégé. Ces personnes bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif.

## L'Agefiph : une aide structurée

### L'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) aide les entreprises à répondre aux obligations légales et à accompagner leurs salariés en situation de handicap.

Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph est une association nationale chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle a pour objectif d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

L'attribution des aides n'est pas automatique : chaque demande fait l'objet d'une évaluation par l'Agefiph, en fonction, notamment, du respect des critères d'éligibilité, de la complémentarité avec les aides publiques existantes, des priorités fixées (par exemple, la prise en compte de la situation des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi en raison de leur qualification, de leur âge ou de leur handicap) et des ressources disponibles.

L'association peut intervenir sous forme de prestations ou bien d'aides financières. Son offre de services s'articule autour de quatre grands axes. L'offre directe de l'Agefiph comprend notamment des prestations de conseil aux grands comptes, l'animation d'une

candidathèque, la gestion et la mise en ligne d'offres d'emploi. L'Agefiph propose également des aides à la formation, à l'insertion, au maintien dans l'emploi, à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation ou à l'adaptation des situations de travail. Elle délivre aussi d'autres services à travers les structures Cap emploi (insertion), Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) et Alther (conseil et mobilisation des entreprises). En outre, elle compte à son actif des prestations spécialisées délivrées ponctuellement sur prescription pour répondre à un besoin identifié (compensations de handicaps comme des déficiences auditives, visuelles, motrices, psychiques ou intellectuelles, études préalables à l'aménagement des situations de travail, conseil en création d'activité, formations courtes et collectives, etc.).

Depuis 2013, l'Agefiph est compétente en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

## EN BREF

Sous certaines conditions, les jeunes stagiaires handicapés bénéficient d'une reconnaissance temporaire de la qualité de travailleur handicapé qui n'est valable que pendant la durée du stage.

En raison de leur situation familiale, les personnes suivantes peuvent être assimilées aux travailleurs handicapés :

- les veuves de guerre non remariées dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre
- les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans
- les mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre
- les femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de leur conjoint, ou du père de leur(s) enfant(s), imputable à un service de guerre

## FOCUS

### « Le choc des mots, le poids des maux » : compte rendu de la matinale organisée par Opticsvalley le 2 décembre 2013

**Alther et Cap Emploi, partenaires-services de l'Agefiph, ont présenté leurs actions à l'occasion d'une matinale organisée par Opticsvalley, dans ses locaux, le 2 décembre 2013.**

Nathalie David-Lancelot, coordinatrice d'Alther 77, 91, 93 et 94, et Tiphaine Salaün, chargée de relations entreprises de Cap Emploi 91, ont rappelé les dispositions légales concernant l'emploi des personnes handicapées et les solutions à mettre en œuvre pour s'y conformer.

Dans un premier temps, Nathalie David-Lancelot a souligné le fait que les entreprises comptent parmi leurs effectifs des salariés handicapés

sans parfois le savoir. Parmi les exemples cités : Ester, assistante RH, 25 ans, qui après une chute en scooter non suivie d'une visite médicale commet des erreurs renouvelées dans le traitement des variables de la paie ou bien Hervé, technicien de maintenance informatique, 32 ans, ancien casque bleu, qui a dû quitter l'armée à la suite d'une blessure sur le terrain. Il faut donc, pour l'entreprise, essayer d'identifier ces personnes notamment pour pouvoir adapter leur poste de travail à leur « handicap ».

Nathalie David-Lancelot a ensuite évoqué la réglementation et donné des pistes pour se mettre en conformité avec la loi. Pour éviter de payer des contributions financières qui peuvent d'avérer très onéreuses, un accord entreprise peut être signé. Il libère l'entreprise de son obligation légale pendant la durée de l'accord. Dans ce cas le budget de l'accord doit être au moins égal au montant de la contribution de l'entreprise et constitue une avance financière pour couvrir les dépenses prévues dans le cadre de l'accord. Les contrats avec les secteurs protégés et adaptés sont une autre solution. Ils représentent 50 % de l'obligation d'emploi. Dans le cas d'une PME de 50 salariés, par exemple, 1,5 unité peut être prise en charge par la sous-traitance. L'emploi direct est bien sûr à privilégier. Il s'agit dans un premier temps d'identifier les bénéficiaires au sein même de l'entreprise. Il convient également de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées. Le Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) est, dans ce cas, en mesure d'accompagner les entreprises en proposant plusieurs services : informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi, analyse

de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées, mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

Enfin, le recrutement de personnes en situation de handicap peut également être envisagé. Cap Emploi, un réseau national composé d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs, peut alors être sollicité. Tiphaine Salaün a ainsi expliqué que Cap Emploi, à travers ses services gratuits, a vocation à mettre en adéquation emploi, compétences et handicap. Ses objectifs ? Favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, et accompagner et conseiller les employeurs dans leur processus de recrutement de personnes handicapées. Analyse des postes à pourvoir et des profils recherchés, recherche et présentation de candidats, mobilisation des aides financières existantes, information sur les aides et dispositifs permettant de préserver l'emploi du salarié en cas d'aggravation du handicap ou d'évolution du poste de travail font notamment partie de ses prérogatives.

## ILE-DE-FRANCE : UN PLAN D' ACTIONS CONCERTÉES

*Le Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France a fait l'objet d'une déclaration commune signée par l'Etat, le Défenseur des droits, la Région Île-de-France et les partenaires sociaux franciliens, sur la promotion d'une politique volontariste en faveur de :*

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- L'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors,
- L'articulation entre les discriminations liées à l'origine et les territoires.

*Ce Plan d'actions concertées vise à favoriser les coopérations au plan régional, à renforcer les convergences d'actions et à mutualiser les moyens pour donner une réelle visibilité aux actions des partenaires franciliens. Il réaffirme que le dialogue social, le développement de la négociation collective dans l'entreprise et la concertation territoriale sont des moyens essentiels pour avancer dans ce sens.*

*La première déclaration commune d'engagements a été signée par les partenaires sociaux et l'Etat, rejointe en février 2011 par la Région Île-de-France. Les partenaires ont renouvelé leur engagement, auquel s'est joint le Défenseur des Droits, en signant la seconde déclaration commune du Plan Egalité, en janvier 2013.*

## Interview d'expert Trois questions à Nathalie David-Lancelot, Coordinatrice d'Alther 77, 91, 93 et 94

### 👉 Quels sont les services proposés par Alther ?

Alther est un service de l'Agefiph qui a pour mission d'informer, de mobiliser et d'accompagner les entreprises qui doivent satisfaire leur obligation d'emploi de personnes handicapées. Le service diagnostic-accompagnement s'adresse plus particulièrement aux établissements privés qui viennent de passer pour la première fois le seuil de 20 salariés, aux entreprises nouvellement créées qui se situent dans la période de mise en conformité, aux établissements exposés à la majoration de leur contribution ainsi qu'aux entreprises déjà concernées par la majoration de leur contribution. Les établissements privés dont l'effectif est compris entre 20 et 250 salariés peuvent également bénéficier de ce service. Dans chaque département, les chargés de mission Alther renseignent les entreprises sur les dispositions légales concernant l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Ils apportent une information sur l'ensemble des dispositifs dédiés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et présentent les acteurs sur lesquels s'appuyer ainsi que les aides mobilisables. Par ailleurs, les chargés de mission étudient avec les entreprises qui le souhaitent leurs modes d'organisation et leur gestion des ressources humaines afin de déterminer des actions réalistes à mettre en œuvre pour remplir leur obligation d'emploi.

### 👉 Précisément, quels types d'actions préconisez-vous ?

Les entreprises disposent de plusieurs leviers pour agir et répondre aux exigences de la loi.

L'emploi direct est l'un des leviers à privilégier. Pour cela, plusieurs voies sont envisageables, en particulier identifier les bénéficiaires au sein même de l'entreprise, maintenir les personnes en situation de handicap dans l'emploi et recruter. Tout cela n'est pas forcément facile. Les entreprises peuvent avoir recours à un diagnostic-accompagnement proposé par Alther. Il n'est pas simple d'aborder le sujet du handicap avec un salarié ou un candidat à l'embauche. Des questions indirectes peuvent toutefois aider l'entreprise à identifier les personnes en situation de handicap. « Avez-vous besoin d'un aménagement de votre poste de travail ? » peut, par exemple, être une question à poser. L'accueil de stagiaires contribue à l'obligation d'emploi et permet d'envisager une solution de pré-recrutement. Pour se mettre en conformité avec la loi, les entreprises ont également la possibilité de passer des contrats avec les secteurs protégés et adaptés.

### 👉 C'est-à-dire ?

Les entreprises peuvent notamment recourir à des établissements et services d'aides par le travail (Esat, anciennement CAT). Cela leur permet de répondre à leur obligation d'emploi à hauteur de 50 %. Trois types de contrat existent : la mise à disposition de personnes, les contrats de sous-traitance et les contrats de fournitures. Le décret n°2012-943 du 1er août 2012 prévoit un montant d'achat minimum sur quatre ans cumulés. La signature d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise sont d'autres alternatives au paiement d'une contribution qui peut s'avérer très élevée surtout à partir de la quatrième année.

## Handicap et Alternance : suivez le guide !

*L'Agefiph en partenariat avec Liaisons Sociales publie un guide afin de faire le point sur le recrutement des personnes handicapées en alternance. En cohérence avec les objectifs définis par l'État en matière de formation professionnelle, l'Agefiph a fait de l'alternance des personnes handicapées l'une de ses priorités. En juin dernier, elle a lancé un plan de développement visant à renforcer les aides et appuis apportés aux employeurs.*



### Le handicap moteur

recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).



### Le handicap visuel

concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.



### Le handicap auditif

est plus ou moins important. La perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser.



### Le handicap psychique

est difficile à définir. Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres.



### La déficience intellectuelle

représente une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.



### Les maladies invalidantes

regroupent toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

Selon handiplace.org

## TEMOIGNAGE

### Imagine Optic, une PME engagée

**Spécialisée dans le développement, la fabrication et la vente d'analyseurs de front d'onde Shack Hartmann, Imagine Optic compte 25 salariés. Soumise à la réglementation, l'entreprise ne se montre pas timorée face aux problématiques du handicap. Interview de Samuel Bucourt, Président et Directeur Général.**

#### La société Imagine Optic a-t-elle déjà embauché une personne en situation de handicap ?

Oui, notre ancien directeur de la communication a été recruté alors qu'il était devenu sourd. Cette personne travaillait pour notre société en qualité de consultant. A la suite d'une maladie, il a perdu en quelques mois 99 % de son audition sur les deux oreilles. Pour le soutenir alors qu'il vivait une période difficile, et parce qu'il était compétent, nous l'avons embauché. Les salariés de l'entreprise ont été sensibilisés à ses difficultés de façon à pouvoir travailler efficacement avec lui tout en tenant compte de son handicap. Cette personne a par ailleurs pu travailler dans un bureau fermé, non passant, de façon à être préservée du bruit ambiant. Son handicap a été déclaré mais nous n'avons pas bénéficié d'aide de l'Agefiph. Cette personne a quitté l'entreprise cet été.

#### Depuis le départ de votre directeur de la communication, comment vous conformez-vous à la réglementation ?

Nous avons calculé combien nous coûterait une contribution financière versée à l'Agefiph en 2014. Nous avons comparé ce coût à celui

de l'achat de fournitures et de prestations à un Esat, déjà en vigueur au sein de l'entreprise. La contribution financière due à l'Agefiph serait trois fois supérieure. Nous continuerons donc de faire appel à des Esat. Nous sommes par ailleurs ouverts à l'embauche de personnes handicapées si nous pouvons nous adapter à leur handicap. Ce qui compte c'est l'aptitude du candidat pour répondre aux exigences du poste. Dans la mesure où ses compétences pourront être utilisées de manière « raisonnable » (même si ce n'est pas forcément « optimal ») nous l'embaucherons.

#### Avez-vous essayé d'identifier les salariés déjà en poste qui pourraient être bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Non. Nous n'y avons pas pensé. Aucun salarié n'a, par ailleurs, signalé un handicap ou une situation qui pourrait être prise en compte dans le cadre de la loi auprès de la direction ou de notre service de ressources humaines.

### A LIRE

#### Les personnes en situation de handicap

Un ouvrage de Claude Hamonet  
Collection « Que sais-je ? »,  
PUF, juin 2012

#### Livre blanc issu du forum ouvert sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées - « Recruté, et après... ? »

Restitution des travaux du Forum organisé en janvier 2013 par l'Association Entreprises et Handicap, sur le thème du maintien dans l'emploi des salariés handicapés.  
Ministère des affaires sociales et de la santé, mars 2013