

Loi Handicap: ce qui change pour les entreprises

La loi maintient le quota de 6% de salariés handicapés pour toutes les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés. En revanche, plusieurs grandes évolutions sont à prendre en compte. Elles concernent notamment le calcul du taux d'emploi, le calcul de la contribution à l'Agefiph, la reconnaissance du handicap lourd, l'obligation en matière de dialogue social...

■ Un quota maintenu à 6%

Le quota reste inchangé. Tout établissement d'au moins 20 salariés reste soumis à l'obligation d'employer l'équivalent de 6% de travailleurs handicapés.

■ Renforcement du principe de non discrimination

- Dans l'entreprise, comme ailleurs, une décision défavorable ne peut être fondée sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.
- L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des travailleurs handicapés, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

■ 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 différentes de calcul du taux d'emploi

- L'effectif à prendre en compte pour calculer le taux d'emploi inclut désormais l'ensemble des salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « exclus », et ce, quel que soit l'emploi occupé.
- L'obligation d'emploi est désormais proportionnelle à l'effectif : chaque bénéficiaire est décompté pour une seule unité (1 = 1, sauf les personnes lourdement handicapées qui comptent pour 2).
- Tout salarié handicapé, y compris les nouveaux bénéficiaires les stagiaires de la formation professionnelle et les intérimaires, est retenu dans le décompte, s'il a été présent dans l'entreprise pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois.

■ Une incitation plus forte à recruter

- Le plafond de la contribution à l'Agefiph est relevé de 100 fois le Smic horaire pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6% de salariés handicapés. Il passe ainsi de 400 à 600 fois le smic horaire par personne handicapée manquante, contre 300 à 500 fois aujourd'hui. Cette modification entrera en vigueur pour la contribution 2006 payable au plus tard le 15 février 2007.
- En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé ou n'auront entrepris aucune action concrète en leur faveur, verront leur contribution à l'Agefiph passer à 1500 fois le smic horaire.

■ La contribution à l'Agefiph est modulée

Le montant de la contribution à l'Agefiph peut être minoré dans le cas où l'entreprise :

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

■ Des dépenses de l'entreprise prises en compte

La loi prévoit également de nouvelles déductions permettant aux entreprises de diminuer leur contribution à l'Agefiph. Elles sont liées à certaines dépenses que l'employeur a effectué pour ses salariés handicapés. Elles portent notamment sur :

- La réalisation de travaux facilitant l'accessibilité des salariés à mobilité réduite,
- La mise en place de transport adapté ou d'aides au logement,
- La conception de matériels ou d'aides techniques,
- La sensibilisation du personnel à l'accueil de collègues handicapés,
- Des actions de formation au-delà de l'obligation légale,
- Des partenariats avec le secteur associatif.

Ces dépenses ne peuvent dépasser 10% de la contribution à l'Agefiph et ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

■ La disparition des catégories de handicap

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 en situation de travail (et non plus *a priori*), par le directeur départemental du travail, et sur demande de l'employeur. L'agrément, réexaminé tous les 3 ans, ouvre droit, soit :

- à une minoration du montant de la contribution Agefiph
- à l'attribution d'une aide à l'emploi versée par l'Agefiph

L'employeur choisit la solution qui lui est la plus favorable.

■ L'aide à l'emploi : une aide spécifique pour l'employeur

- Elle est destinée à compenser la lourdeur du handicap d'un salarié,
- L'aide à l'emploi remplace l'ancienne GRTH (garantie de ressource des travailleurs handicapés) depuis le 1^{er} janvier 2006. Cas particuliers : la GRTH est maintenue de façon transitoire jusqu'au 30 juin 2006 pour les bénéficiaires qui avaient des droits ouverts au 1/1/06 et jusqu'au 31 décembre 2007 pour les travailleurs handicapés de catégorie C.
- Son montant est calculé au prorata du temps de travail effectué par le salarié handicapé, sur la base de 450 à 900 fois le smic horaire, selon les situations,
- Elle est versée chaque trimestre par l'Agefiph,
- Elle est réexaminée tous les trois ans.

■ La loi instaure une obligation de négocier

- Tout entreprise ayant des organisations syndicales représentatives doit négocier chaque année sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.
- La périodicité de la négociation est portée à 3 ans pour les entreprises qui concluent un accord collectif ainsi que pour les branches professionnelles.
- La négociation porte sur l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et de maintien dans l'emploi.

■ Privé - Public : la même obligation pour tous

L'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée. Un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » est créé, alimenté par les contributions des employeurs publics.

Panorama chiffré de l'emploi des personnes handicapées en France

LA POPULATION HANDICAPÉE EN EMPLOI

Elle est estimée à 680 000 personnes fin 2005

535 000 en milieu ordinaire de travail	160 000 dans le secteur public
	375 000 dans le secteur privé (*) 140 000 dans les établissements 'non assujettis' 235 000 dans les établissements 'assujettis'
35 000 travailleurs indépendants	
110 000 dans les centres d'aide par le travail	

(*) incluant les travailleurs handicapés des entreprises adaptées

LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPES

Un taux de chômage double de celui des tous publics

Part des DETH dans l'ensemble des publics (09/05)

	T.H.	Tous publics	TH / TP
Catégorie 1 (CDI temps plein)	161 373	2 593 958	6,2%
Catégorie 2 (CDI temps partiel)	77 175	462 718	16,7%
Catégorie 3 (CDD)	20 319	329 976	6,2%
Catégorie 1 à 3	258 867	3 386 652	7,6%

Catégorie de demandeur	TH	Tous publics
Femmes	35%	49%
50 ans et plus	26%	14%
Niveau bac et plus	20%	41%
Chômage longue durée (> 1 an)	44%	32%
Chômage très longue durée (> 2 ans)	21%	13%

Agefiph, avec sources : ANPE, Dares, DGEFP

LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH EN 2005

Près de 227 000 actions au bénéfice des personnes handicapées

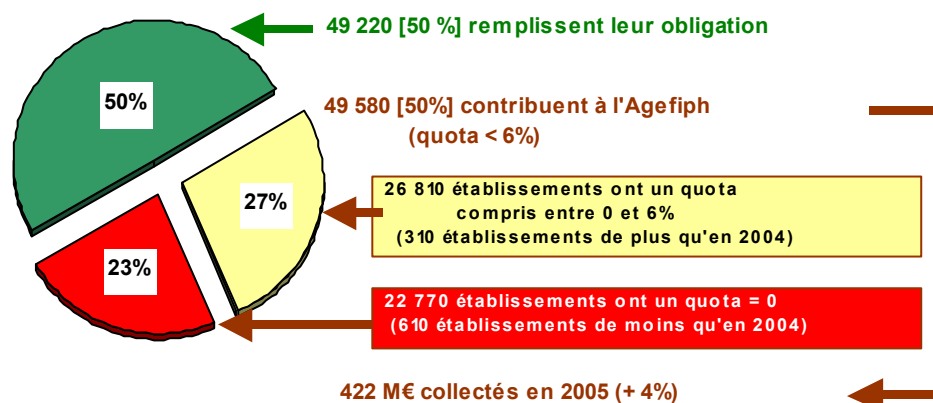
NOMBRE D'AIDES ET D'APPUI AUX PERSONNES HANDICAPÉES	
Insertion ou maintien dans l'emploi	78 300
Formation de la personne handicapée	121 100
Aides spécifiques pour compenser le handicap	27 300
TOTAL	226 700

PLUS DE CHIFFRES...

- 90 % des travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement de poste
- 93 % des entreprises sont satisfaites d'avoir recruté des personnes handicapées
- 49 % des entreprises croient que le handicap est d'abord physique ou moteur
- 87 % des salariés jugent la présence de collègues handicapés enrichissante
- 4 ans après leur inscription au chômage, 38% des personnes handicapées ont retrouvé un emploi

LES REALITES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

98 800 établissements d'au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées



A nouvelle loi, nouvelle attitude

Les principales étapes législatives de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

■ 1923 : apparition du concept français d'insertion des personnes handicapées (suite de la guerre 14-18).

- Des emplois sont réservés dans le secteur public aux Mutilés de guerre et Assimilés.

■ 26 avril 1924 : Instauration d'un quota d'emplois réservés (10% de mutilés de guerre) dans les entreprises de plus de 10 salariés.

- L'obligation d'emploi est étendue aux entreprises privées.

■ 23 novembre 1957 : Loi instituant le handicap et les principes généraux de la réinsertion professionnelle

- Introduit pour la première fois le terme et une définition de « travailleur handicapé » et s'applique aux accidentés du travail
- Officialise les Ateliers protégés et les Centres d'aides par le travail créés en 1954
- Maintient le quota des 10% dans les entreprises de + de 10 salariés.

■ 30 juin 1975 : Loi cadre d'orientation en faveur des personnes handicapées

- Intègre l'ensemble des dispositions antérieures
- Elève en obligation nationale la formation, l'orientation, et l'insertion des personnes handicapées
- Intègre l'emploi et le reclassement des personnes handicapées dans la politique d'emploi
- Création de la Cotorep, des Equipes de préparation et de suivi au reclassement professionnel (EPSR), de la Garantie de ressources pour les travailleurs handicapés (GRTH)

■ 10 juillet 1987 : Loi en faveur de l'emploi des personnes handicapées

- Remplace les législations anciennes de 1924, 1957 et 1975
- Instaure le quota de 6% dans les entreprises à partir de 20 salariés avec obligation de résultats
- Création de l'Agefiph
- Assure le passage d'une logique de réparation/assistance à celle d'insertion professionnelle/solidarité

■ 11 février 2005 : Loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi Handicap

- Propose une nouvelle définition du handicap
- Affirme le principe de non-discrimination
- Maintient les 6% et étend l'obligation d'emploi aux titulaires de la carte d'invalidité et aux bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Instaure le Fonds des fonctions publiques
- Pose le principe du droit à compensation des conséquences du handicap
- Met en place la Prestation de compensation (PCH)
- Crée la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour financer la prestation de compensation (PCH)
- Crée les Maisons départementales du handicap
- Prévoit le principe d'accessibilité généralisée.