

Travailleurs handicapés dans l'entreprise

Introduction

Dans l'actualité récente, la diversité et à La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) sont des problématiques de plus en plus présentes. Employer des personnes handicapées fait parti de ces grands principes et ne peut pas être mis à l'écart de la gestion des ressources humaines.

Depuis la loi du 10 juillet 1987 et l'introduction de la loi « Handicap » en 2005 les entreprises sont incitées d'autant plus à s'intéresser aux travailleurs handicapés : tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, au moins 6% de travailleurs handicapés parmi l'effectif total de ses salariés.

La loi du 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a pour but d'affirmer le principe d'égalité de traitement entre les salariés. Les effets de cette loi sont d'ores et déjà visibles. D'une part, selon le rapport de l'ANPE, le nombre des demandeurs d'emplois handicapés a diminué d'environ 9% en un an (comparaison de la situation en décembre 2005 et en décembre 2006). D'autre part, les agences d'Agefiph (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées, l'anciennement Cotorep) observent également un changement d'attitude des entreprises. Nombreuses sont les entreprises qui anticipent les effets des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) ainsi que celles qui ont signé une convention pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Mais beaucoup reste à faire. Le taux d'emploi des personnes handicapées en 2005 était seulement de 4,5% avec une légère augmentation par rapport aux 4,4% en 2004 (Les Echos 29/11/2007). Cela veut dire que malgré la diminution de taux de chômage des personnes handicapées (diminution de 9% en 2006), seulement une petite minorité des personnes handicapées, au plan national, travaillent aujourd'hui (seulement 4,5% en 2005). Les enjeux concernant les travailleurs handicapés dans les entreprises sont aussi bien d'ordre financier que social, touchant ainsi toute la société française. Chaque salarié handicapé non employé est à la charge de la communauté alors que la plupart des personnes handicapées pourraient travailler aussi bien, voire mieux, que les personnes dites « valides ». Le législateur a choisi d'instaurer une obligation légale avec des sanctions pour que les entreprises prennent conscience de cette problématique de la responsabilité sociale.

L'objectif de cette fiche d'outil est dans un premier temps de rassembler les éléments concernant la réglementation de la loi Handicap. La deuxième partie fournit des sources de réflexion ainsi que des indications très pratiques aux gestionnaires des ressources humaines sur la manière d'augmenter le nombre des travailleurs handicapés dans les entreprises. Dans la dernière partie de cette fiche, nous étudierons le maintien d'une personne victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail à son poste, car c'est une question importante de la responsabilité sociale d'une entreprise.

1. Les obligations légales concernant les personnes handicapées dans les entreprises

Article L323-1 du Code de travail

La loi handicap du 11 février 2005 réaffirme le principe selon lequel tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, au moins 6% de travailleurs handicapés dans son effectif total de salariés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Il existe cinq manières à répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

1. Embaucher directement des personnes handicapées
2. Accueillir des stagiaires handicapés
3. Conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé.
4. Passer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement pour conclure un taux d'emploi des personnes handicapées et les modalités de la mise en œuvre ainsi que la période envisagée.
5. Verser une contribution financière à l'Agefiph pour compenser l'absence ou le manque de salariés handicapés dans l'entreprise.

Une entreprise n'ayant pas rempli son obligation d'emploi de 6% de salariés handicapés pourra se voir demander jusqu'à 600 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé non employé.

Les contributions sont calculées sur la base des effectifs des établissements :

Effectif	Contribution pour 2006
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

En 2010, les entreprises qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées verront leur contribution Agefiph passer à 1500 fois le Smic horaire.

A savoir :

L'obligation de négociation :

La loi oblige les partenaires sociaux à négocier tous les 3 ans des accords de branches concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Dans les entreprises, les négociations doivent avoir lieu une fois par an minimum 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.

1.1. Les bénéficiaires d'un statut handicapé

Selon l'article L 323-3 du Code du travail, les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de handicapé (RQTH) appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP)
- des pensionnés d'invalidité
- des mutilés de guerre et assimilés
- des veuves de guerre non remariées
- des orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves (sous certaines conditions)
- des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service
- des titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

A savoir :

- Depuis le 1 janvier 2006, les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH) peuvent 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).
- Egalement depuis le 1 janvier 2006, les catégories A, B ou C de reconnaissance de la qualité de handicapé délivrées par les Cotorep ont été supprimées.
Chaque travailleur bénéficiaire de l'obligation d'emploi est comptabilisé pour une seule unité dans le calcul de taux d'emploi des travailleurs handicapés quel que soit son âge, l'importance de son handicap, la nature de son contrat de travail ou son parcours professionnel.

1.2. Les modalités de calcul des effectifs et de taux d'emploi des personnes handicapées

Calcul des effectifs

A partir de 2006 l'ensemble des salariés doit être pris en compte dans le calcul de taux d'emploi, y compris ceux qui occupent des emplois dits « exclus ». La liste des emplois exclus est fixée notamment par l'article R.237-8 du Code du travail. Il s'agit d'un certain nombre de travaux effectués dans l'entreprise qui pouvaient être considérés dangereux, insalubres, pénibles ou présentant des risques auxquels seuls les salariés sans handicap pouvaient être affectés. Depuis l'année 2006, ces emplois autrefois exclus sont donc pris en compte dans le calcul des effectifs fixant le nombre des personnes handicapées pour remplir l'obligation de l'entreprise. Par exemple les chauffeurs routiers ou les caristes sont donc pris en compte dans le calcul de taux d'emploi.

Les remplaçants, stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation et contrats aidés sont exclus du calcul des effectifs, mais en revanche, ils comptent dans le nombre des travailleurs handicapés au prorata de leur temps de présence.

Calcul de taux d'emploi

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou en CDI. Le salarié handicapé est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, au moins 6 mois quelle que soit la durée ou la nature du contrat, pour une durée de travail hebdomadaire de 16 heures minimum.

Les travailleurs handicapés intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois (année civile).

2. Les différentes possibilités pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

2.1. Les dépenses déductibles de la contribution Agefiph

Une entreprise qui effectue des actions (p.ex. aménagement du poste de travail) pour remplir son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pourra en contrepartie déduire tout ou une partie des dépenses supplémentaires de la contribution Agefiph.

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

Des exemples d'actions à entreprendre pour bénéficier d'une déduction de la contribution :

- Une formation destinée à l'ensemble des salariés pour les sensibiliser à la question du handicap ;
- L'installation d'un signal d'alarme lumineux ou d'un rampe pour un fauteuil roulant ;
- Les accessoires de bureau, les écrans, les sièges, tables et bureaux ergonomiques
(Contactez l'Agefiph pour plus d'information ainsi que pour connaître les modalités pour bénéficier d'une déduction : www.agefiph.fr).

2.2. Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service

Une manière de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de signer des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services (ex : entretien des espaces verts, nettoyage, achat des fournitures de bureau) avec un établissement de travail protégé. Il existe trois types d'établissements de travail protégé :

- les Ateliers Protégés (AP)
- les Centres d'Aide par le Travail (CAT)
- les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)

Ces contrats avec les établissements de travail protégé offrent à l'entreprise la possibilité de diminuer le nombre requis de travailleurs handicapés (unités bénéficiaires) jusqu'à 50 % maximum de l'effectif imposé par l'obligation légale.

Le calcul en unités bénéficiaires s'effectue en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations, hors coût des matières premières et frais de commercialisation, par 3000, fois le taux horaire du SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Exemple d'une facture d'un CAT de 10 000 € hors taxes. Cette facture se décompose en :

- 1500 € de matières premières
- 8000 € de prestations
- 500 € de frais commerciaux

L'équivalence en unités bénéficiaires se calcule de la façon suivante :

$$8000 \text{ €} / (3000 \times 8,44 \text{ €}^*) = 0,39 \text{ unités}$$

(*) valeur du SMIC horaire au 1er Juillet 2007 = 8,44 €

(source : www.netpme.fr)

Une possibilité sur le long terme est d'entamer une véritable collaboration avec les CAT ou les AP. Les employés de ces établissements de travail protégé pourraient effectuer quelques tâches spécifiques, périodiquement ou quotidiennement dans l'entreprise (p.ex : jardinage, nettoyage, accueil ou courrier).

La DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) peut fournir une liste à jour des entreprises adaptées (EA) et des centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

La DDASS (Direction départementale des affaires sanitaires et sociales) dispose des coordonnées des Etablissements ou services d'aide par le travail (ESAT)

2.3. L'accueil des stagiaires handicapés

Les demandeurs d'emploi handicapés peuvent être accueillis en tant que stagiaires dans les entreprises. Le stagiaire handicapé est pris en compte dans le calcul de taux d'emploi des personnes handicapés au prorata de son temps de présence.

Le stage profite aussi bien à l'employeur qu'au stagiaire. L'employeur pourra vérifier les compétences et le savoir-faire de la personne, et le stagiaire bénéficiera d'une expérience professionnelle permettant d'augmenter son employabilité.

Pour qu'un stagiaire puisse être pris en compte dans le calcul des travailleurs handicapés, la durée de stage doit être supérieure à 150 heures. Le nombre des stagiaires handicapés pris en compte ne peut pas dépasser 2% de l'effectif total des salariés.

Tuteur

L'accueil et l'accompagnement d'un stagiaire handicapé peuvent être faits par un autre salarié de l'entreprise, un tuteur volontaire. Le tutorat peut être un moyen de valoriser ce rôle dans l'entreprise, et, l'accompagnement d'un stagiaire handicapé peut être pris en compte dans les objectifs personnels du tuteur. Ainsi aussi bien le stagiaire accompagné que le tuteur peuvent profiter de cette expérience valorisante.

L'Agefiph finance la formation et la rémunération d'un tuteur interne, ou fournit (dans la limite de 23€/h) la prestation d'un tuteur externe.

Pour plus d'information sur les stages avec des personnes handicapées et pour diffuser une offre de stage :

Le réseau Cap Emploi : www.handi-cv.com (- Annuaire - Réseau Cap Emploi), SAMETH (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées) www.agefiph.com (- Entreprises - Bloc Notes - Les adresses des Sameth)

Pour constituer un dossier d'aide au financement d'un tuteur :

Contactez l'AGEFIPH

2.4. Embaucher des personnes handicapées

L'objectif premier de la loi « Handicap » est de favoriser l'emploi des personnes handicapées au long terme. L'embauche des personnes avec un handicap reste la seule manière d'agir durablement sur l'évolution d'emploi et contribuer à changer les attitudes.

2.4.1 Préparer le recrutement



✓ *Signaler la politique de la diversité*

1/

2/

Pour attirer un nombre maximal de personnes handicapées à postuler, il est possible de faire figurer les logos ci-dessus signalant une politique favorable à la diversité. L'utilisation des logos peut se faire par exemple lorsqu'une entreprise publie une offre d'emploi par le site de Monster (www.monster.fr). Le premier des logos est celui de l'ADAPT une association pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le deuxième logo a été créé en association avec Monster, l'ANPE, le Medef, le Respect Magazine et le ministère délégué à la promotion de l'égalité des chances lors de la mise en place d'une plateforme de recherche d'emploi basée sur la diversité (<http://diversite-emploi.monster.fr>).

L'offre d'emploi peut aussi préciser que l'évaluation des candidats se fera uniquement sur la base de leurs aptitudes.

✓ *Le principe de non discrimination*

Il est important de veiller que les personnes handicapées soient traitées à égalité avec les autres candidats au moment de la phase de recrutement. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) est une autorité administrative indépendante, promoteur du principe d'égalité. Elle peut être saisie par toute personne qui se considère victime d'une discrimination. Pour les entreprises, la Halde peut fournir les informations nécessaires pour établir une véritable politique de l'égalité. (Pour plus d'information, consultez : www.halde.fr).

✓ *La diffusion des offres*

Les offres d'emploi peuvent être diffusées par des organismes spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées (par exemple : Cap Emploi, MDPH, PDITH) et publiés dans des formats accessibles à tous (papier, radio, Internet).

✓ *La convocation à un entretien*

Il est important d'encourager les candidats à informer des besoins ou des aménagements qui peuvent être nécessaires pour leur participation à l'entretien, et de rappeler à cette occasion la politique de diversité de l'entreprise.

2.4.2 Entretien d'embauche et évaluation des aptitudes du salarié handicapé

L'évaluation par des tests préalables à l'emploi et les critères de sélection doivent respecter les principes suivants :

- Evaluer les qualifications, les connaissances et les compétences considérées comme essentielles pour remplir les fonctions du poste à pouvoir. L'appréciation ne devrait pas se faire en termes de poste, de niveau d'études, de diplôme, de sexe ou d'âge mais plutôt en termes de tâches à effectuer et de compétences à mobiliser.

- Les outils de sélection utilisés doivent être présentés sous une forme accessible au candidat handicapé
- L'appréciation doit être faite en garantissant un traitement égal à tous les candidats. Par fois il peut être par exemple nécessaire d'autoriser la présence d'un interprète de langue des signes ou d'une personne représentant les intérêts de la personne handicapée, pour que la personne évaluée ne soit pas dans une position menacée, et qu'elle puisse se sentir au même niveau avec l'évaluateur. La présence d'un auxiliaire peut également faciliter la communication et éviter les malentendus.

La préparation au recrutement peut commencer avec une sensibilisation des recruteurs sur la manière de conduire un entretien avec une personne handicapée. Une attention particulière pourrait être portée sur les motifs de non-sélection pour garantir un recrutement respectant l'égalité des chances.

2.4.3 Intégration des salariés

La phase d'intégration a un effet important pour la réussite du recrutement. Les principaux points à prendre en compte dans l'intégration d'une personne handicapée :

- Comme chaque nouveau salarié, les personnes handicapées doivent être présentées dans l'entreprise.
- Des informations nécessaires doivent être fournies concernant l'entreprise, le cadre de travail et le poste à occuper sous une forme accessible à la personne handicapée.
(concerne par exemple : les instructions, les manuels, le règlement du personnel, les procédures de règlement des différends et les règles sur la sécurité et de protection de la santé)
- Il peut arriver que la personne recrutée aura besoin des aménagements spécifiques pour pouvoir pleinement assurer son poste. L'employeur doit vérifier que toutes les propositions d'aménagement (poste de travail, horaires, formation préalable) soient discutées.
A savoir : Dans de nombreux cas, le handicap ne génère aucune difficulté et n'entraîne aucun ou peu d'aménagement
- Une information préalable, avec l'accord de la personne handicapée, peut être faite aux collègues de travail à-propos de son handicap et des aménagements réalisés (sur le poste de travail, dans l'établissement, ou dans l'emploi du temps ...).
- Une formation aux techniques de communication peut être nécessaire pour le personnel d'encadrement, les superviseurs ou les collègues de travail qui le désirent.
- Pour s'assurer que la personne handicapée s'adapte bien à son poste et reste dans l'entreprise, l'employeur peut organiser un suivi pour que tous les problèmes éventuels puissent être rapidement pris en compte et résolus.

Les bons réflexes :

- ◆ N'exclure a priori aucun type de profil ou de handicap : penser aux compétences transférables

- ◆ Associer le médecin du travail le plus tôt possible dans le projet de recrutement
- ◆ Solliciter, le cas échéant, aides et conseils pour trouver des solutions techniques et organisationnelles

Les organismes à contacter : AGEFIPH, Cap Emploi, SAMETH, PDITH

2.5. Les aides disponibles pour tous les embauches des personnes handicapées

(CDI, CDD, contrat apprentissage et professionnalisation)

2.5.1 Les aides à l'accessibilité des situations de travail financées par Agefiph

Agefiph (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) est une association privée, un partenaire des pouvoirs publics, des personnes handicapées et des entreprises. Le législateur a signé une convention avec Agefiph pour développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Dans le cadre de cette convention, l'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées ne remplissant pas leur quota de 6% des salariés handicapés. En 2006 le montant des contributions s'élevait à 440 millions d'euros. L'Agefiph redistribue la totalité des contributions collectées sous forme d'aides financières aux entreprises qui favorisent l'emploi des personnes handicapées.

Financement des aménagements :

Il est possible d'obtenir une aide financière pour compenser les dépenses effectuées en aménageant le poste ou les outils de travail pour le travailleur handicapé, ou en adaptant l'organisation de son travail, ou encore de l'équipe dans laquelle il est intégré.

Etude préalable :

L'Agefiph participe également au financement de l'étude préalable définissant les besoins de l'entreprise et les moyens techniques, ou liés à l'organisation, à mettre en œuvre pour accueillir une personne handicapée (*Attention : pour recevoir cette aide, l'existence d'un contrat de travail avec une personne handicapée ou d'une promesse d'embauche est nécessaire*).

Tuteur :

Comme pour les stagiaires handicapés, Agefiph participe au coût de la formation et de la rémunération d'un tuteur interne. Elle finance, en cas de nécessité (et ce, dans la limite de 23€) la prestation d'un tuteur externe pour favoriser l'intégration en entreprise.

Financement des aides à la communication :

Un financement partiel est versé par Agefiph pour couvrir le coût des aides à la communication (interprète en langue des signes, interfaces de communication, codeurs Langage Parlé Complété ou un auxiliaire)

2.5.2 Une prime à l'insertion

L'Agefiph peut verser une prime à l'insertion de 1600 € à l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage, lorsqu'un employeur propose un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois (d'au moins 16 h/hebdo).

3. Les premiers pas à faire si l'embauche en CDI paraît « risqué »

3.1. Favoriser l'emploi des intérimaires handicapés

Les intérimaires reconnus handicapés peuvent être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi au prorata de leur temps de travail dans l'entreprise.

Les agences d'intérim sont soumises à la même obligation d'emploi des personnes handicapées que tous les entreprises. Il est donc aussi intéressant pour les agences de travail temporaire que pour les entreprises d'accueil de faire travailler les personnes avec une reconnaissance du handicap.

3.2. Périodes d'essai

L'objectif d'un recrutement est évidemment d'embaucher une personne, handicapée ou non, pour rester dans l'entreprise pendant une durée indéterminée ou déterminée. Néanmoins, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les connaissances et le travail de la personne sans risque. L'existence d'une période d'essai est parfois oubliée et il est important d'y penser dans le recrutement d'une personne handicapée.

Les personnes handicapées sont selon plusieurs témoignages des travailleurs motivés, dynamiques, talentueux et fiables et la période d'essai offre la possibilité de le montrer. Mais si pour une raison ou pour une autre, le contrat est mis fin avant le terme de la période d'essai, le salarié aura tout même eu une expérience professionnelle profitable qui lui permettra peut-être de décrocher un autre contrat de travail par la suite.

3.3. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une façon d'acquérir une compétence pratique en entreprise et de bénéficier d'une formation théorique. Les apprentis sont formés par des formateurs dans les Centres de Formation d'apprentis (CFA) ou dans les unités de formation en apprentissage d'un établissement public.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans. Selon le CFA et le diplôme préparé, l'apprenti est présent 2 ou 3 semaines sur 4 en entreprise. La formation fournie par le CFA est au minimum de 400 heures par an en moyenne pendant la durée du contrat.

L'entreprise doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutoriale pour l'apprenti. La personne désignée est l'interlocuteur de l'apprenti en entreprise, il peut s'agir aussi bien de chef de l'entreprise (dans une TPE ou une PME) que d'un des salariés de l'entreprise.

3.3.1. Les avantages supplémentaires pour l'entreprise embauchant des apprentis handicapés:

★ La prime de l'Etat

Une prime égale à 520 fois le SMIC horaire brut (*en vigueur au 1^{er} juillet de la 1^{ère} année d'apprentissage, environ 4 300 € en 2007*), versée en deux fois : la moitié à la fin de la 1^{ère} année d'apprentissage, l'autre moitié, à la fin de la 2^{ème} année.

Exemple : Si le contrat d'apprentissage a été conclu le 1^{er} Septembre 2007, la prime est calculée sur la base du SMIC au 1^{er} juillet 2008. Elle sera versée pour moitié en septembre 2008 et pour moitié en septembre 2009.

L'organisme à contacter : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

★ *Le crédit d'impôt*

Une entreprise qui emploie un apprenti au moins 1 mois sur l'année peut avoir un crédit d'impôt. Son montant est proportionnel à la durée d'emploi de l'apprenti sur l'année. Il est de 2200 € pour 12 mois d'embauche d'un apprenti handicapé (au lieu de 1600 € pour les autres apprentis).

★ *Une subvention forfaitaire*

L'Agefiph accorde une subvention de 1525 € par période de 6 mois ou 3050 € par période de 12 mois (l'année scolaire d'apprentissage) pour chaque apprenti handicapé de moins de 30 ans.

Si le contrat d'apprentissage s'inscrit dans un projet de création d'entreprise, quel que soit l'âge du créateur, la subvention est de 3050 € par période de 6 mois

★ *Double avantage dans le calcul des effectifs et du quota de 6 %*

L'apprenti handicapé est exclu de l'effectif total de l'entreprise pour le calcul du quota de 6 % MAIS comptabilisé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi handicapé.

Exemple :

Si une entreprise emploie 40 salariés dont 2 contrats d'apprentissage avec des personnes handicapées, son quota de 6% est calculé sur la base d'un effectif de 38 salariés.

La loi oblige donc l'entreprise d'employer au moins 2 personnes handicapées ($38 \times 6\% = 2.28$) et ainsi les 2 contrats d'apprentissage conclus avec des personnes handicapées, permettent à l'entreprise de remplir son obligation d'emploi.

3.3.2. Les avantages accordés aux employeurs de tous les apprentis :

⊛ *L'exonération de la taxe d'apprentissage*

Une entreprise qui emploie au moins 1 apprenti dans l'année (et dont le salaire annuel est inférieur à 6 fois le SMIC annuel) est exonérée de taxe d'apprentissage.

⊛ *L'exonération de cotisations sociales*

Entreprises de moins de 11 salariés : le salaire de l'apprenti est exonéré de toutes les cotisations sociales patronales et salariales

Entreprises de 11 salariés ou plus : l'exonération concerne la totalité des cotisations salariales et une partie des cotisations patronales (cotisations de Sécurité sociale).

⊛ *L'indemnité compensatrice de la Région*

Une indemnité de 1000 € est accordée par le Conseil Régional pendant l'année de cycle de formation (ou une aide proportionnelle si la durée du contrat est inférieure à 1 an).

Les majorations peuvent être prévues pour les apprentis handicapés

Exemple : Régions Midi-Pyrénées et Aquitaine

Aide financière appelée « Indemnité Compensatrice Forfaitaire » se compose :

- d'une aide à l'embauche : 915 € par apprenti embauché ;
sous conditions : • âge de l'apprenti : moins de 26 ans • niveau de l'apprenti : pas de niveau ou titre de niveau V (CAP-BEP) • effectif de l'entreprise : 20 maximum au cours des 12 derniers mois

- d'une indemnité de soutien à l'effort de formation : 1525 € par année du cycle de formation (sous certaines conditions)

Des majorations sont prévues si l'apprenti a moins de 18 ans (305 €) ou si la durée de la formation est supérieure à 600 heures (7.62 € par heure de formation).

Aucune majoration n'est prévue concernant les apprentis handicapés.

Pour plus d'information contacter : Conseil Régional

✪ **Une rémunération adaptée**

Le salaire minimal d'un apprenti est fixé comme suit :

- 55% du SMIC pour les moins de 21 ans, 70% entre 21 et 26 ans (Ces minima sont portés à 65% et 80% lorsque le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre de diplôme à finalité professionnelle équivalent).
- 85% du SMIC pour les plus de 26 ans

3.4. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. La professionnalisation est composée de périodes en entreprise et de périodes de formation. Sa durée peut varier entre 6 et 12 mois (allant jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes handicapées). Si la professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la période de professionnalisation se fait en début de contrat.

L'entreprise peut elle-même former et évaluer la personne en contrat de professionnalisation si un service de formation interne est instauré. Autrement dit, un organisme de formation fournit l'enseignement général et l'entreprise s'occupe de la formation professionnelle en poste. La formation générale doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, ou un minimum de 150 heures pour un contrat à durée indéterminée.

La formation est financée par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : 9,15 € de l'heure.

L'employeur peut de sa propre initiative désigner un tuteur, mais il ne s'agit pas d'une obligation comme dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Le financement de tuteur est possible par l'Agefiph.

3.4.1 Les avantages supplémentaires pour l'entreprise concluant un contrat de professionnalisation (CDI ou CDD) avec une personne handicapée:

✪ **Double avantage dans le calcul des effectifs et du quota de 6 %**

Comme les apprentis handicapés, un salarié handicapé en contrat de professionnalisation est exclu de l'effectif total pour le calcul du quota de 6 % MAIS comptabilisé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

★ Une subvention forfaitaire

L'Agefiph accorde une subvention de 1525 € par période de 6 mois ou 3050 € par période de 12 mois pour les jeunes handicapés de moins de 30 ans et 3050 € par période de 6 mois pour les personnes handicapées de plus de 30 ans.

Attention : Pour être recevable, la demande de subvention devra parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche de la personne handicapée.

3.4.2. Les avantages accordés aux employeurs de tous les salariés en contrat de professionnalisation:

Les avantages ci-dessous sont disponibles pour toutes les entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation, concernant les personnes avec ou sans handicap. L'objectif de cette liste est de montrer les avantages d'un contrat de professionnalisation en général pour sensibiliser en même temps les entreprises à réfléchir aux contrats de professionnalisation avec des personnes handicapées notamment.

⊛ L'exonération de cotisations sociales - contrat de professionnalisation

Pour un salarié de moins de 26 ans ou de 45 ans et plus : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, d'accident du travail et d'allocations familiales (environ 30% du salaire brut dans la limite du SMIC)

Pour un salarié de 26 ans à 44 ans et plus : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, d'accident du travail et d'allocations familiales (environ 26% du salaire brut dans la limite du SMIC)

⊛ Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise

L'employeur qui conclut un contrat de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans (sous conditions : faible qualification / résident d'une zone urbaine sensible / titulaire d'un CIVIS / demandeur d'emploi depuis plus de 6 mois), bénéficie d'une aide pendant 2 ans : 200 € par mois la 1^{ère} année du contrat et 100 € par mois la 2^{ème} année (total pour 2 ans : 12 x 200 € + 12 x 100 € = 3600 €). Pour les salariés à temps partiel, l'aide est proportionnelle à la durée du travail.

Pour plus d'information contactez : Assedic

⊛ Une aide pour le financement du tutorat (pour compléter l'aide tutoriale d'Agefiph)

Tous les entreprises concluant un contrat de professionnalisation ont la possibilité d'avoir une aide financière pour un tuteur (non obligatoire dans le professionnalisation) par les OPCA. Pour la formation du tuteur: 15 € par heure pour une durée maximale de 40 heures et pour les frais occasionnés par l'exercice même du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 € par mois pour une durée maximale de 6 mois

Pour plus d'information contactez : OPCA

⊛ Une aide de l'Assedic dans l'embauche d'un demandeur d'emploi

L'employeur qui conclut un contrat de professionnalisation (CDI ou CDD) avec un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus, indemnisé par le régime d'assurance chômage, bénéficie d'une aide versée par les Assedic : 200 € par mois dans la limite de 2000 €

Pour plus d'information contactez Assedic

☛ Une rémunération adaptée

Le salaire minimal est fixé comme suit

Niveau de formation	Age du bénéficiaire		
	entre 16 et 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnel de même niveau	55 % du SMIC	70 % du SMIC	85% du salaire conventionnel du poste occupé ou 100% du SMIC
Egal ou supérieur au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du SMIC	80% d SMIC	85% du salaire conventionnel du poste occupé ou 100% du SMIC

Les organismes à contacter pour trouver un apprenti handicapé ou une personne handicapée pour un contrat de professionnalisation :

Réseau Cap Emploi www.handi-cv.com (- Annuaire - Réseau Cap Emploi)

- MDPH - Maison départementale des personnes handicapées - www.handicap.gouv.fr
- PDITH - Programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés - www.pdithsudouest.org
- FAGERH - Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapé - www.fagerh.asso.fr
- AFPA - Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes ou SOP - Les services d'Orientation Professionnelle - www.afpa.fr

- A savoir :*
- ☛ Un apprenti handicapé peut être un jeune de 16 à 30 ans (16 à 25 ans des apprentis sans reconnaissance handicap)
 - ☛ La personne en contrat professionnalisation doit être un jeune de 16 à 25 ans ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus

3.6. Contrat de rééducation professionnelle

- une solution pour maintenir la personne en emploi ou pour embaucher une personne handicapée

Le contrat de rééducation professionnelle offre une possibilité de réinsertion aux personnes assurées sociales qui ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi en raison d'un handicap. La personne pourra soit être réintégrée à son ancien poste, ou apprendre un nouveau métier avec une formation et une rémunération adaptées. Il s'agit d'un contrat de durée déterminée (de 3 à 12 mois) entre l'employeur, le salarié et la sécurité sociale.

Conditions :

Le bénéficiaire doit être un travailleur handicapé pour lequel la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, a reconnu qu'une modification de son aptitude physique l'empêche de continuer sa profession.

Statut :

- La personne est un salarié en CDD de 3 à 12 mois, le CDD peut être conclu après suspension d'un éventuel contrat en cours.
- Rémunération du 1^{er} échelon de la catégorie de la profession à laquelle le salarié est formé, ou à défaut le SMIC

Avantages pour l'employeur :

- Salaires et cotisations pris en charge partiellement par la Sécurité Sociale
- Partie versée par la Sécurité Sociale non soumise à cotisation
- Aides possibles de l'Agefiph pour l'aménagement de poste

Pour plus d'information contactez :

- ANPE
- DDTEFP- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- CDAPH - Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- MDPH - Maison départementale des personnes handicapées

4. Maintenir une personne handicapée à son poste

Pour répondre aux défis de la responsabilité sociale, les entreprises sont invitées à prêter de plus en plus attention à l'égard des personnes devenues handicapées au cours de leur activité professionnelle. Une entreprise qui met tout en œuvre pour garder le salarié même après l'inaptitude à son poste de travail, ne fait pas simplement preuve d'une véritable gestion humaine du personnel, elle réussit également à garder les compétences d'une personne devenue handicapée dans l'entreprise. L'importance du maintien des personnes handicapées dans l'entreprise va encore prendre de l'ampleur lorsque l'âge de départ en retraite s'éloignera et que les entreprises devront maîtriser le vieillissement du personnel et le travail des seniors.

4.1. Quand un salarié est déjà reconnu handicapé ou que le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance

Les organismes à contacter :

SAMETH - Les services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi

Les services proposés :

- des informations sur le maintien dans l'emploi,
- des aides à la mobilisation d'appuis techniques, administratifs ou financiers
- des conseils pour éclairer sur la possibilité d'une démarche permettant de préserver l'emploi de salariés handicapés.
- un service d'ingénierie pour la recherche et la mise en œuvre de solutions.

A savoir : Les services de SAMETH ne sont pas destinés aux projets de maintien dans l'emploi collectif (ex : transformations lourdes ou modifications de plusieurs postes de travail). Pour ces projets, il faut contacter directement l'Agefiph.

AGEFIPH

Une aide financière est versée par Agefiph aux entreprises souhaitant préserver leur salarié handicapé.

Le contenu de l'aide Agefiph :

- Une subvention de 5 000 euros pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et / ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.
- Un service d'appui aux entreprises pour les aider à la recherche et / ou à la mise en œuvre de solutions

A savoir : L'entreprise peut mobiliser d'autres aides de l'Agefiph telles que l'aide à l'accessibilité des situations de travail, l'aide à la formation, l'aide au tutorat....(voir les informations dans : Les aides à l'accessibilité des situations de travail financés par Agefiph)

4.1.2. Comment maintenir la personne dans l'entreprise:

Pour éviter que la personne se sente exclue de l'entreprise, il est important de :

- ✓ discuter de la possibilité de reprendre le poste de travail progressivement ou de faire des aménagements du poste ou des horaires
- ✓ prévoir un recyclage ou une formation (*possibilité de financement par Agefiph*)
- ✓ s'assurer que la personne dispose de toutes les informations et les coordonnées des services appropriés
- ✓ vérifier que l'entreprise est accessible à la personne (*accessibilité des locaux, déplacements dans les locaux, accès aux toilettes, sorties de secours*) et que tous les aménagements possibles soient faits (*signalisations visuelles et sonores, manuels, instructions, poste de travail*) (*possibilité de financement par Agefiph ou de déduction de la contribution*)

A noter : Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise peut être un façon de réintégrer la personne à son poste de travail

4.2. Anticipation : une clé pour maintenir les compétences de l'entreprise

L'importance croissante doit être prêtée aujourd'hui à la prévention et à la promotion de la santé et de la sécurité au travail. L'anticipation des risques professionnels permettra d'éviter les accidents de travail et d'échapper aux maladies professionnelles. L'entreprise qui arrive à minimiser ces risques offre aux salariés un environnement sain et sûr tout en diminuant les coûts liés à l'absentéisme, sans oublier le maintien des compétences acquises.

En collaboration avec le médecin du travail les actions suivantes peuvent être mises en place :

4.2.1 La visite de pré-reprise

Un salarié étant en arrêt maladie de longue durée ou fréquemment arrêté peut être convoqué à une visite médicale de pré-reprise. Cette visite de pré-reprise permet de repérer si l'état santé du salarié va éventuellement influencer son maintien en poste avant qu'il ne puisse retourner sur son poste de travail. La visite de pré-reprise est donc effectuée pendant l'arrêt de travail, avant la reprise du travail (visite de reprise devant être faite avant le reprise ou dans les 8 jours suivants).

La visite de pré-reprise donne la possibilité de réorganiser les tâches à effectuer ou d'effectuer les modifications pour éviter toute aggravation de l'état santé de la personne.

4.2.2. Une visite de la surveillance médicale renforcée

Il peut être parfois nécessaire que le médecin du travail rencontre un salarié qui a des difficultés à effectuer son travail. C'est une manière d'anticiper un éventuel arrêt de travail et de s'intéresser à la personne qui n'arrive pas à assumer le travail qui lui est confié.

4.2.3. Une étude ergonomique des postes de travail

Avec l'aide d'Agefiph, une étude ergonomique des postes de travail peut être réalisée. Cela permettra peut-être de préserver l'emploi des personnes souffrant des troubles musculo squelettiques (TMS) et de favoriser l'emploi des personnes handicapées.

A savoir : le coût d'une étude ergonomique n'est pas prise en charge par Agefiph lorsqu'il s'agit d'une étude préventive ; mais une telle démarche peut permettre de garder les compétences des personnes souffrant des TMS ou autres problèmes de santé et faciliter l'embauche des personnes handicapés à moyen et long terme

4.3. Les points à prendre en compte :

Inform**er**, avec l'accord de la personne, les superviseurs et les collègues de travail avant la reprise, pour faciliter le retour du salarié handicapé après un arrêt de travail et pour éclaircir éventuellement le mystère autour de la personne absente.

Examiner toutes les mesures d'aménagement, avant d'entreprendre les démarches excluant la personne de l'entreprise.

S'intéresser à l'individu : offrir à la personne concernée des mesures individuelles (conseils, réadaptation, programme de maintien dans l'emploi).

Conclusion

Les pouvoirs publics et les nombreuses associations mettent en œuvre une multitude d'aides et des modes d'accompagnement pour faciliter l'emploi des personnes handicapées. Malgré les aides aussi bien financières que humaines, selon Agefiph seulement 51 % des entreprises ont réussi à atteindre le quota de 6% des travailleurs handicapés et 23% des entreprises n'ont aucune personne handicapée dans leurs effectifs.

Les raisons qui expliquent le taux de chômage important des personnes handicapées sont nombreuses. Parfois, même s'il y a une vraie volonté dans les entreprises pour embaucher une personne handicapée, il n'y aura pas assez d'information pour trouver des candidats ou les aides financières possibles. D'autre part, les employeurs considèrent souvent que les métiers exercés dans leurs entreprises sont trop pénibles pour les personnes handicapées et oublient ainsi qu'un handicap n'est pas toujours synonyme d'un fauteuil roulant ou d'une incapacité physique très lourde.

Dans les grandes entreprises, un nouveau métier lié à la responsabilité sociale prend en charge la question du travail des personnes handicapées : les managers de responsabilité sociale. Ils font désormais partie des équipes de management. Ils veillent à ce que l'entreprise ne s'occupe pas seulement de la rentabilité et des résultats financiers profitant aux actionnaires mais s'intéresse aussi à la responsabilité morale à l'égard de la société qui l'entoure. Ces postes de managers de responsabilité sociale sont peut-être un signe de la prise de conscience concernant la fragilité de la société et permettent ainsi d'avancer vers une éthique des entreprises où la diversité trouvera sa place tout naturellement.

Bibliographie et sites d'Internet

www.handipole.org

www.agefiph.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.handicap.gouv.fr

www.hanploi.com

www.anpe.fr

www.afpa.fr

www.fagerh.asso.fr

www.netpme.fr

www.travail.gouv.fr (Etude ANPE sur le chômage des personnes handicapées)

La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT. Genève, Bureau international du Travail, 2002.

Article « Le taux d'emploi des handicapés était en 2005 encore loin de l'obligation légale de 6% », Les Echos, 27/11/2007

Belet D., Yanat Z. (2006), L'éthique managériale : nouvelle responsabilité sociale et enjeu du développement durable de l'entreprise, in Rosé J-J. *Responsabilité sociale de l'entreprise*, p. 169-184.

Bernard P., (2005), Reconnaître et recrute, sans discriminations, à Peretti J-M. (Ed.), *Tous reconnus*, Editions d'Organisations, Paris p.32-39

Devillecharbrolle V. (2007), La Halde, brigade antidiscriminations, *Liaisons sociales magazine*, mars 2007, p. 26-28

Rossard M. (2007), "Une politique d'égalité est un signe d'intelligence", *Entreprise & Carrières*, n°855, du 8 au 14 mai 2007, p. 28-29

Autres sources

Ont été utilisés également pour la rédaction de cette fiche divers supports fournis par l'Agefiph et Cap Emploi ainsi que les Newsletters du site Hanploi.com

Auteur

Päivi Pulli (paivi.pulli@univ-tlse1.fr)

Étudiante du Master Management des Ressources Humaines
Institut d'Administration des Entreprises de Toulouse

Table de matières

INTRODUCTION.....	1
1. LES OBLIGATIONS LEGALES CONCERNANT LES PERSONNES HANDICAPEES DANS LES ENTREPRISES	2
1.1. <i>Les bénéficiaires d'un statut handicapé</i>	3
1.2. <i>Les modalités de calcul des effectifs et de taux d'emploi des personnes handicapées</i>	3
2. LES DIFFERENTES POSSIBILITES POUR REpondre A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ..	4
2.1. <i>Les dépenses déductibles de la contribution Agefiph</i>	4
2.2. <i>Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service</i>	4
2.3. <i>L'accueil des stagiaires handicapés</i>	5
2.4. <i>Embaucher des personnes handicapées</i>	6
2.5. <i>Les aides disponibles pour tous les embauches des personnes handicapées</i>	8
3. LES PREMIERS PAS A FAIRE SI L'EMBAUCHE EN CDI PARAIT « RISQUE »	9
3.1. <i>Favoriser l'emploi des intérimaires handicapés</i>	9
3.2. <i>Périodes d'essai</i>	9
3.3. <i>Contrat d'apprentissage</i>	9
3.4. <i>Contrat de professionnalisation</i>	11
3.6. <i>Contrat de rééducation professionnelle</i>	14
4. MAINTENIR UNE PERSONNE HANDICAPEE A SON POSTE	15
4.1. <i>Quand un salarié est déjà reconnu handicapé ou le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance</i>	15
4.2. <i>Anticipation : une clé pour réserver les compétences de l'entreprise</i>	16
4.3. <i>Les points à prendre en compte :</i>	17
CONCLUSION	17
BIBLIOGRAPHIE ET SITES D'INTERNET	18