

EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

guide
du demandeur
d'emploi en situation de
handicap

préface

Vingt ans après la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le bilan du dispositif est plus que mitigé : environ 30 % des établissements assujettis n'emploient aucun travailleur handicapé et le chômage des personnes en situation de handicap est au moins deux fois supérieur à celui de la population active.

Aujourd'hui, 60 % des personnes en situation de handicap sont exclues de l'emploi.

Cependant, la loi du 11 février 2005 privilégie le travail en milieu ordinaire grâce à l'introduction du principe de non-discrimination à l'embauche et renforce l'obligation d'emploi dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) ainsi qu'à la Poste.

La mise en œuvre de cette politique au service des personnes et son succès reposent sur la complémentarité constructive des organismes et opérateurs qui interviennent dans le champ de la formation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle ; sur la volonté des employeurs, tant privés que publics, et des organisations représentatives des personnels.

Toute personne en situation de handicap qui le désire et qui en a le potentiel, doit pouvoir exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire.

Parce qu'il est essentiel que vous soyez informés sur vos droits pour élaborer votre parcours professionnel, l'Association des paralysés de France vous apporte des réponses claires aux questions que vous pouvez vous poser, dans ce guide pratique à destination des demandeurs d'emploi en milieu ordinaire.

Conçu pour les professionnels de l'insertion et les demandeurs d'emploi en situation de handicap, il permet, à chacun de vous, de comprendre et de s'approprier les mécanismes institués par la loi.

L'association reste, évidemment, mobilisée pour rendre effectif ce nouveau dispositif législatif et réglementaire.

Si nul n'est censé ignorer la loi, être citoyen commence par la connaissance et la jouissance de ses droits.

Jean-Marie Barbier
Président de l'Association des Paralysés de France

sommaire

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 1** L'obligation d'emploi et ses bénéficiaires p 5
- 2** Non-discrimination et mesures appropriées p 7
- 3** Un cadre général renforcé p 9
 - Réseau d'accompagnement*
 - Accès à la formation*
 - Négociation paritaire sur l'emploi*
 - Autres points*

LE DISPOSITIF «SECTEUR PRIVÉ»

- 1** Reconnaissance de la lourdeur du handicap p 12
 - Distinguer surcoûts et mesures appropriées*
- 2** Aide à l'emploi p 14
 - La contribution Agefiph vue par le bénéficiaire*

LE DISPOSITIF «SECTEUR PUBLIC» p 17

- 1** Dispositions statutaires p 18
 - FIPHP : l'équivalent public de l'Agefiph*
- 2** Handicap et Emploi public p 21
 - Lourdeur du handicap : l'approche publique*

LES ENTREPRISES ADAPTÉES p 22

FICHES PRATIQUES

- Sommaire des fiches* p 24

PRINCIPES GÉNÉRAUX

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation sociale et la citoyenneté des personnes handicapées réforme partiellement les mesures relatives à l'emploi et à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui datent de 1987.

1

L'OBLIGATION D'EMPLOI ET SES BÉNÉFICIAIRES

Que l'employeur soit privé ou public, il est soumis à une obligation d'emploi dès lors que son effectif global atteint ou dépasse 20 salariés ou agents. Le pourcentage d'emploi obligatoire, à temps plein ou à temps partiel, s'élève à 6 % de l'effectif de chaque établissement ¹.

Pour remplir son obligation, un employeur peut :

- ~ Employer ou accueillir en stage des personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi (stages dans la limite de 2 % pour le privé).
- ~ Conclure des contrats d'acquisition de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail à hauteur de la moitié de son obligation, soit 3 % maximum.
- ~ Verser une contribution aux fonds privé ou public (Agefiph ou FIPH-FP) d'insertion des personnes handicapées pour tout ou partie de l'obligation.
- ~ Pour les employeurs privés, conclure un accord d'entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment ² :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDA) ³ ; Est travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ⁴.

NB : l'obtention de ce document est importante. Toutes les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi gagneront à faire la demande de reconnaissance auprès de la maison départementale des personnes handicapées de leur département (MDPH).

2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont l'incapacité permanente est d'au moins 10 %, titulaires d'une rente.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite au moins des deux tiers.

4. Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
5. Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité liée à un accident survenu ou à une maladie contractée en service.

Et, depuis la loi du 11 février 2005 (article 27) :

6. Les titulaires de la carte d'invalidité ⁵.
7. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

En outre,

- ~ Les titulaires d'un emploi anciennement dit « réservé » ⁶ sont pris en compte dans le public comme dans le privé.
- ~ Pour le secteur public, sont également considérés comme bénéficiaires ⁷ les agents reclassés en application de dispositions statutaires de la fonction publique ou les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.
- ~ Pour le privé, certains stagiaires relevant de l'une des catégories ci-dessus accueillis pour une durée de plus de 150 h et plus sont bénéficiaires.

N.B. : les stagiaires de la fonction publique sont considérés comme des agents salariés.

CE QUI CHANGE

La liste des bénéficiaires a été élargie aux titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation adulte handicapé.

La définition du travailleur handicapé est précisée (les déficiences sensorielles et psychiques sont expressément prises en compte, on passe de la notion d'insuffisance/diminution à celle d'altération des fonctions).

>> 1) articles L. 323-1 à L. 323-8-8 du code du travail.

2) article L. 323-3 du code du travail. *Bénéficient aussi de l'obligation d'emploi : les veuves de guerre non remariées dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'un service de guerre ou alors qu'il avait droit à une pension militaire d'invalidité d'au moins 85 %, les orphelins de guerre de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou célibataires, dont le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'un service de guerre ou alors qu'il avait droit à une pension d'invalidité d'au moins 85%, les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues ci-dessus, les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale liée à un service de guerre, bénéficiant de l'article L.124 du code des pensions militaires et des victimes de guerre.*

3) mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles. *L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail visé au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.*

4) l'article 70 3° de la loi du 11 février 2005 complète la définition de la notion de travailleur handicapé mise en place par l'article L. 323-10 du Code du Travail.

5) définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles. *Cette carte est délivrée à titre définitif ou pour une durée déterminée par la commission des droits et de l'autonomie mentionnée à l'article L146-9 du même code, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 %, ou qui a été classée en 3° catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.*

6) attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

7) d'après l'article L. 323-5 du code du travail et les articles 63 et/ou 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'Etat, articles 81 à 85 du et/ou article 119 III de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale, articles 71 à 75 et 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et article L. 417-8 du code des communes.

Z

NON-DISCRIMINATION ET MESURES APPROPRIÉES

La loi du 11 février 2005 renforce le cadre législatif en matière de non-discrimination à l'embauche et dans l'emploi en supprimant de l'article L. 122-45 du code du travail les mots : « sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code [du travail] » (article 24 I).

N.B. : Pour autant, et de façon logique, toute notion d'inaptitude n'est pas écartée. L'article L.122-45-4 du code du travail⁹ précise expressément que « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».

Par ailleurs, la loi du 11 février instaure en droit français la notion de « mesures appropriées »¹⁰ (aménagement raisonnable). Ces mesures doivent désormais être prises par les employeurs publics et privés en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les textes¹¹ prévoient que les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires¹² d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Attention : le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination¹³.

La loi du 11 février 2005, donne des exemples de « mesures appropriées » de manière non exhaustive (article 24 IV et V) :

- ~ adaptations de machines ou d'outillages,
- ~ aménagements des postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels,
- ~ accès aux lieux d'exercice de la fonction,
- ~ aménagements horaires personnalisés pour la personne en situation de handicap, ses proches et ses aidants familiaux.

Les mesures appropriées doivent être prises par l'employeur sous réserve que les charges financières ne soient pas disproportionnées pour l'entreprise, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses correspondantes.

Depuis juillet 1990, le champ de la non-discrimination s'était déjà progressivement élargi.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié¹⁴ (...) « en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail. »

- ~ le champ de l'article s'étend aux périodes de formation et de stage, à la procédure de recrutement, à la rémunération, à la formation, au reclassement, à l'affectation, à la classification, à la qualification, à la promotion professionnelle, à la mutation, au renouvellement de contrat.
- ~ l'article interdit toute mesure discriminatoire directe ou indirecte.

Discrimination directe et indirecte ¹⁵

- > Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, du fait, par exemple, de son handicap.
- > Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, par rapport à d'autres personnes, à moins
 - que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires,
 - ou que, dans le cas des personnes avec un handicap donné, la législation nationale impose de prendre des mesures appropriées afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

CE QUI CHANGE

L'adaptation de l'environnement de travail au sens large (adaptation du poste et des horaires, accompagnement individuel, accessibilité, formation, maintien dans l'emploi...) par la mise en œuvre de « mesures appropriées » devient une obligation pour les employeurs.

Le financement de cette adaptation peut mobiliser des aides extérieures à l'entreprise.

La limite de cette obligation est le constat d'une « charge disproportionnée » pour l'entreprise, déduction faite des aides mobilisables.

Attention : les deux notions de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » sont nouvelles en droit français et leur contenu pratique est encore à définir.

>> 8) employeurs visés à l'article L. 323-1 du code du travail, articles L. 323-8 et R. 323-3-1 du code du travail pour les stages.

9) créé par l'article 24 II de la loi du 11 février 2005.

10) cette évolution découle de la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

11) en ajoutant au code du travail l'article L.323-9-1 (article 24 IV et V de la loi du 11 février 2005) pour le privé et 31 2° pour le public, les aménagements d'horaires étant introduits pour leur part dans les textes statutaires des diverses fonctions publiques (articles 32, 33 et 35 de la loi du 11 février).

12) les bénéficiaires mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3. Les veuves et orphelins de guerre et les femmes d'invalides ne peuvent profiter de ces « mesures appropriées ».

13) au sens de l'article L.122-45-4, inséré au code du travail par l'article 24 II.

14) depuis les lois 90-602 du 12 juillet 1990 et 2001-1066 du 16 novembre 2001, article L.122-45 du code du travail.

15) définitions d'après la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

En outre, toujours en matière de non-discrimination, la loi du 11 février 2005 prévoit :

- ~ qu'en cas d'invalidité, le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel. Cette mesure complète les autres dispositions sur l'invalidité adoptées en 1993 (proposer au salarié un emploi comparable, approprié à ses capacités en effectuant les aménagements éventuellement nécessaires et maintenir le salaire antérieur si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié ¹⁶).
- ~ que la capacité d'action juridique des associations pour faire reconnaître le droit des personnes en situation de handicap est élargie aux actions sur la discrimination au regard de l'emploi, d'un stage ou de l'accès à la formation ¹⁷.

CE QUI CHANGE

En cas d'invalidité, le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

La capacité juridique des associations est élargie aux actions sur la discrimination.

3

UN CADRE GÉNÉRAL RENFORCÉ

En complément de ces avancées principales, l'état du droit progresse sur plusieurs plans :

a) RÉSEAU D'ACCOMPAGNEMENT

- ~ Le réseau d'accompagnement à l'insertion professionnelle se formalise légalement ¹⁸ ; l'importance de son rôle est établie (ex-réseau cap-emploi, centres de pré-orientation, organismes de placement spécialisés en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durables dans l'emploi des personnes handicapées).
- ~ L'ensemble du dispositif devient fortement lié (conventions multilatérales entre l'Agefiph, sa contrepartie publique, l'État, les collectivités territoriales, les centres de pré-orientation, les organismes de placement spécialisés, les maisons départementales des personnes handicapées, le service public de l'emploi, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les organisations représentatives de personnes handicapées..., politiques conjointement définies).
- ~ Le rôle pilote de l'État sur l'ensemble augmente sensiblement.

b) ACCÈS À LA FORMATION

~ L'accès à la formation est encouragé. L'analyse des besoins et la détermination des politiques dans ce domaine sont conjointement définies ¹⁹ par l'ensemble des acteurs et les organismes de formation fortement impliqués ²⁰. En substance :

- > Les organismes de formation doivent adapter leurs méthodes d'enseignement, les supports de cours, les durées de ceux-ci et les modalités d'évaluation des compétences acquises pour permettre aux personnes en situation de handicap de profiter pleinement des enseignements reçus dans des conditions adaptées.
- > Le service public de l'emploi, les réseaux d'accompagnement spécialisés, les organismes participant à l'élaboration du projet professionnel (autres que les organismes de placement), la commission des droits et de l'autonomie ou les personnes handicapées elles-mêmes fournissent les informations nécessaires à cette adaptation.
- > Les organismes sont responsables des aménagements à mettre en œuvre, notamment par l'évolution de leur propre réglementation.

c) NÉGOCIATION PARITAIRE SUR L'EMPLOI

- ~ La négociation paritaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap devient une obligation légale annuelle ou triennale en cas d'accord d'entreprise ou de branches ²¹.
- ~ Les organisations syndicales peuvent provoquer la négociation.
- ~ Un rapport établi par la partie patronale sert de base aux discussions.
- ~ Les mesures relatives à l'apprentissage, à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap entrent de plain-pied dans les conventions nationales de branche ²².
- ~ Les conditions d'application des mesures relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les conventions collectives seront suivies annuellement ²³.

>>> 16) article L.122-24-4 du code du travail.

17) articles L. 323-8-7 et L. 323-14 article L.122-45-5 du code du travail.

18) article L. 323-11 du code du travail, totalement refondu (article 26 III de la loi du 11 février).

19) article L323-11-1 du code du travail inséré par la loi du 11 février 2005 (article 26 V).

20) décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, pris en application de l'article L. 323-11-1 du code du travail

21) l'article 25 de la loi du 11 février 2005 complète l'article L.132-12 et l'article L.132-27 du code du travail relatifs aux conventions collectives de branches, accords professionnels et interprofessionnels et à la négociation obligatoire.

22) 8° et 11° de l'article L.133-5 du code du travail, article 25 III, IV de la loi du 11 février 2005.

23) 8° de l'article L.136-2 du code du travail et 25 V de la loi du rôle février 2005.



d) AUTRES POINTS

- ~ Les mesures de préavis en cas de licenciement (doublement de la période dans la limite de 3 mois) sont maintenues ²⁴.
- ~ Le congé de maternité peut être étendu en cas de prématurité supérieure à six semaines ²⁵.
- ~ En cas de retraite anticipée du fait du handicap, la pension sera désormais majorée en fonction de la durée, ayant donné lieu à cotisations, considérée (un coefficient multiplie la pension anticipée et le résultat s'ajoute aux droits acquis) ²⁶.

CE QUI CHANGE

Le réseau des structures d'accompagnement spécialisé vers l'emploi prend toute sa place dans le dispositif d'insertion professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle est favorisé par les nouvelles dispositions.

L'obligation de négociation collective sur l'emploi des personnes en situation de handicap est renforcée.

Les conditions de licenciement (préavis), de congé de maternité, d'accès à la retraite anticipée sont maintenues ou améliorées.

>> 24) *En dehors de licenciement pour faute grave ou lourde, article L. 323-7 du code du travail.*

25) *article L.122-26 du code du travail.*

26) *loi n°2003-775 du 21 août 2003, article 24. Compléments aux articles L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale L. 634-3-3 du même code et L. 732-18-2 du code rural (loi du 11 février, article 28 I), Décret n° 2005-1774 du 30 décembre 2005 et pour la fonction publique l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (loi du 11 février, article 28 II), loi n° 2006-737 du 27 juin 2006, Décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006.*

LE DISPOSITIF « SECTEUR PRIVÉ »

La loi du 11 février supprime les Cotorep et le classement en catégories A, B et C des travailleurs handicapés 27. Cependant, cette mesure défavorise les salariés les plus lourdement handicapés ; c'est la raison pour laquelle le législateur a prévu pour ceux-ci une reconnaissance de la lourdeur du handicap 28.

1 RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

La lourdeur du handicap se constate en situation de travail, au regard du poste de travail, après un aménagement optimal. Il s'agit d'apprécier l'incidence du handicap sur la capacité de travail au regard d'un poste précis, après aménagement optimum. La reconnaissance de la lourdeur du handicap dépendra du surcoût supporté par l'employeur au-delà de l'obligation légale, dont font désormais partie les mesures appropriées 29.

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doit être faite par l'employeur, le bénéficiaire est informé.

Le niveau du surcoût supporté par le demandeur est fixé en pourcentage par le directeur départemental du travail 30 après déduction des dépenses d'adaptation du poste et de l'environnement de travail à partir d'une évaluation des charges complémentaires induites par le handicap.

Lorsque ce surcoût est supérieur ou égal à 20 % du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement 31, la lourdeur du handicap est reconnue.

$$\begin{aligned} \text{Seuil} &= 20 \% \times \text{SMIC horaire en vigueur}^{32} \times 1\,600 \\ \text{Soit un seuil de } &0,2 \times 8,27 \times 1\,600 = 2\,646,40 \text{ € par an} \end{aligned}$$

NB : Par dérogation, lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, l'employeur peut produire au dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap des prévisions d'aménagements 33. Une présomption de handicap lourd est ainsi instituée. À l'issue de la première année, l'administration pourra contrôler lors du renouvellement si les aménagements annoncés ont été réalisés et si l'évaluation du surcoût est exacte.

La décision prise par le directeur départemental sur la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est motivée 34, elle prend effet rétroactivement à la date de dépôt effectif de la demande et le bénéficiaire en est informé (Article R. 323-124 du code du travail).

Cette décision fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans. L'employeur ou le bénéficiaire non salarié peut aussi présenter une demande de révision si la personne en situation de handicap change de poste au sein de l'entreprise, ou d'activité non salariée si le handicap évolue 35 (Article R. 323-124 du code du travail).

DISTINGUER SURCOÛT ET MESURES APPROPRIÉES

La circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 indique :

- ~ que les aménagements optimaux effectués sur le poste de travail, sur les horaires et sur l'environnement de ce poste font partie intégrante de l'obligation d'emploi et des mesures appropriées à mettre en œuvre par l'employeur.
- ~ que l'évaluation du surcoût après aménagement optimal correspond d'une part, à l'évaluation du niveau d'activité du bénéficiaire et d'autre part, au montant des dépenses régulières engagées en dehors de celles exigées par l'aménagement raisonnable, déduction faite des aides versées par l'Agefiph au titre des aménagements réalisés. Il peut s'agir, par exemple :
 - > d'une organisation particulière de l'activité,
 - > d'un accompagnement social ou professionnel,
 - > d'un tutorat,
 - > d'un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moindre du bénéficiaire malgré l'aménagement optimal de son poste de travail.

CE QUI CHANGE

Les travailleurs handicapés ne sont plus « catégorisés » A, B ou C ; la loi du 11 février 2005 instaure une « reconnaissance de la lourdeur du handicap ».

La qualité de travailleur handicapé et la reconnaissance de la lourdeur du handicap sont deux choses distinctes.

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est à la charge de l'employeur.

L'évaluation se fait expressément en situation de travail, sur un poste déjà adapté.

L'évaluation fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans au minimum ou sur demande en cas d'évolution du handicap ou de la situation professionnelle.

>> 26) articles L. 323-1 à L. 323-8-8 du code du travail.

27) articles 26 III et 27 IV de la loi du 11 février 2005.

28) articles 37 et 27 III, articles R. 323-120 à R. 323-126 du code du travail.

29) ces précisions sont apportées par la Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

30) après avis éventuel de l'inspection du travail.

31) ou, pour les bénéficiaires mentionnés à l'article R. 323-122 (activité non salariée), par la durée légale du travail mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail (35 heures par semaine).

32) le montant du SMIC horaire brut est fixé, depuis le 1^{er} juillet 2006 à 8,27 €, soit 1254,28 € mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

33) articles R. 323-121 4^e et R. 323-122 3 du code du travail.

34) la Circulaire DGEFP n° 2006/07 indique que cette obligation de motivation vaut à la fois pour l'accord et pour le rejet de la reconnaissance de la lourdeur du handicap. En cas d'accord, les éléments et le calcul retenus pour fixer le niveau du surcoût doivent être précisés.

35) la Circulaire DGEFP n° 2006/07 indique que le versement de l'aide par l'Agefiph est maintenu pendant cette période et ce jusqu'à la date de la nouvelle décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap. l'Agefiph régularise ensuite à compter du dépôt de la demande de révision (récupération de la différence ou du total si le nouveau montant de l'aide est inférieur ou la décision négative, abondement s'il est supérieur à l'ancien). La demande de révision doit être adressée par l'employeur au DDTEFP qui a pris la décision initiale. L'administration compétente établit un nouveau chiffrage sur la base d'une nouvelle fiche d'aptitude établie par le médecin du travail, de son nouvel avis circonstancié et du nouveau surcoût, toujours après aménagement optimal. l'Agefiph doit être avertie de la demande de révision dans le bordereau déclaratif trimestriel.

Une fois la lourdeur du handicap reconnue et notifiée, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour indiquer au directeur départemental du travail le bénéfice qu'il souhaite en retenir (Articles R. 323-121 / R. 323-126 du code du travail) :

- ~ soit une modulation de la contribution annuelle par la prise en compte d'un « point » au titre de coefficient de minoration (article L. 323-8-2 et D. 323-2-2 I du code du travail),
- ~ soit la perception de l'aide à l'emploi, versée par l'Agefiph, et éventuellement majorée si les surcoûts sont conséquents.

Z L'AIDE À L'EMPLOI

Si l'employeur ne fait pas le choix de bénéficier d'une minoration de sa contribution à l'Agefiph au titre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap de certains de ses salariés bénéficiaires, il peut percevoir une aide à l'emploi.

Le droit à l'aide à l'emploi est subordonné à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (Articles R.323-121 / R.323-126 du code du travail) et n'est pas cumulable avec la modulation de la contribution annuelle accordée au même titre. Il appartient à l'employeur de choisir entre les deux possibilités.

Les montants indiqués ci-dessous sont entendus comme annuels par les textes ; ils sont versés trimestriellement aux employeurs et aux travailleurs non salariés par l'Agefiph.

Le montant du SMIC horaire brut était de 8,27 € au 1^{er} juillet 2006. Ainsi, l'aide à l'emploi annuelle s'établit à ³⁶ :

$450 \times 8,27 + 21,5 \% = 4\,521,62$ € par an
soit une aide de $4\,521 / 4 = 1\,130$ € par trimestre et 376 € par mois

Et l'aide majorée (en cas de surcoûts importants) ³⁷ à :
 $900 \times 8,27 + 21,5 \% = 9\,043,24$ € par an
soit une aide de $9\,043 / 4 = 2\,260$ € par trimestre et 753 € par mois

Si le surcoût lié à la lourdeur du handicap atteint ou dépasse
 $50 \% \times 8,27 \times 1\,600 = 6\,616$ € par an
en admettant une durée annuelle du travail de 1 600 heures

Majorée ou non, l'aide à l'emploi est proratisée en cas de temps partiel (Article R. 323-125 du code du travail).



CE QUI CHANGE

La reconnaissance de la lourdeur du handicap ouvre droit soit à la modulation de la contribution annuelle, soit au versement à l'employeur de l'aide à l'emploi.

L'employeur dispose d'un mois pour choisir le bénéfice de la reconnaissance de la lourdeur du handicap qu'il retient.

À l'issue de la période transitoire³⁸, les salariés en situation de handicap ne pourront plus voir leurs ressources de travail (salaires) réduites du fait d'une productivité « faible ».

Les employeurs privés qui en font le choix perçoivent une aide à la rémunération des travailleurs handicapés « faiblement » productifs : l'aide à l'emploi en milieu ordinaire.

LA CONTRIBUTION AGEFIPH VUE PAR LE BÉNÉFICIAIRE

La détermination de la contribution relève de l'employeur mais la connaissance des éléments ci-après au sujet de son calcul peut être utile à la personne handicapée en recherche d'emploi ou dans les négociations avec l'employeur :

- ~ Pour le calcul de la contribution, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi « comptent chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois³⁹, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents » (article L.323-4 du code du travail).
- ~ Les salariés bénéficiaires présents moins de six mois ne sont donc plus comptabilisés du tout (lorsqu'ils sont effectivement salariés, et non intérimaires pris en compte au prorata de leur présence).
- ~ Pour la valorisation des stages dans la contribution (employeurs privés)⁴⁰, seuls les accueils d'une durée supérieure à 150 h soit un peu moins de 5 semaines en entreprise sont concernés. Une convention de stage au contenu précis est obligatoire.
- ~ La mise à disposition des travailleurs handicapés des entreprises adaptées ou des ESAT en milieu ordinaire de travail dans le cadre de contrats de prestations de services devient une modalité de sous-traitance avec l'ancien secteur protégé ouvrant droit à déduction⁴¹.
- ~ Certaines dépenses consenties au cours de l'année en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sont déductibles après calcul, dans la limite de 10 % du montant de la contribution obtenue⁴².

Dépenses déductibles du montant de contribution obtenu :

- ~ réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

- ~ réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- ~ mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- ~ mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- ~ mise en place d'actions pour aider au logement de travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- ~ mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- ~ partenariats avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- ~ mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- ~ formation et sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ~ conception de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- ~ aide à l'équipement et apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- ~ formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

>> 36) le montant de l'aide à l'emploi est fixé par l'arrêté du 9 Février 2006, pour un poste à plein temps, à 450 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5 % de cotisations patronales fiscales et sociales.

37) l'aide à l'emploi est majorée lorsque le surcoût lié à la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 50 % du produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement (Article R. 323-125 du code du travail). Le montant majoré est de 900 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5% de cotisations patronales fiscales et sociales ou, pour les bénéficiaires mentionnés à l'article R. 323-122 (activité non salariée), par la durée légale du travail mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail (35 heures par semaine), assortie du même taux de cotisation.

38) des dispositions transitoires sont prévues par la loi du 11 février 2005 pour les bénéficiaires de la réglementation antérieure (Article 96 II). Pendant deux ans, à compter du 1er janvier 2006, les entreprises continuent à bénéficier des droits acquis au titre de l'article L. 323-6 du code du travail relatif aux abattements de salaire de 20 % pour toute embauche de travailleur classé en catégorie C avant cette date.

39) à entendre comme les douze mois de l'année civile de référence et non comme les douze derniers mois calendaires, précision apportée par la Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006.

40) d'après l'article L.323-8 2° alinéa et l'article R. 323-3-1. Rappelons en outre que seuls les stagiaires suivant une formation agréée ou conventionnée par l'Etat et/ou la Région et ceux bénéficiant d'une rémunération de l'UNEDIC, du CNASEA, de l'Etat ou de la Région (CRP, SAE, SIFE, AFR) ouvrent droit à déduction.

41) loi du 11 février 2005 (Article 39 IV) décret n°2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle (article 2 II).

42) articles L. 323-8-2 et D. 323-2-5 du code du travail, Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de la contribution.

LE DISPOSITIF PUBLIC

Bien que figurant dans la loi à l'état de principe, l'emploi des personnes en situation de handicap par le secteur public était jusqu'ici essentiellement soumis au bon vouloir des employeurs. La loi de 1987 a instauré l'article L.323 2 du code du travail qui prévoit l'assujettissement des employeurs publics à l'obligation d'emploi ; cependant, aucun mode de calcul de l'effectif, ni de contribution financière associée n'ont été mis en place.

La loi du 11 février 2005 réforme cet aspect en instaurant une réelle obligation (dispositions statutaires et contribution).

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés ⁴³.

Cette obligation d'emploi s'impose aux trois fonctions publiques et à La Poste :

- ~ fonction publique d'État : à l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux
- ~ fonction publique territoriale : aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux
- ~ fonction publique hospitalière : aux établissements sanitaires et sociaux
- ~ l'exploitant public La Poste.

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel.

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect de conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi ⁴⁴.

Elles doivent, par ailleurs, avoir été reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour ouvrir droit aux dispositions statutaires spécifiques.

>> 43) article L.323-2 du code du travail.

44) fixées à l'article 5 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales.



1 DISPOSITIONS STATUTAIRES

Les statuts des fonctions publiques d'État (y compris La Poste), territoriale et hospitalière⁴⁵ sont modifiés par les dispositions suivantes :

- ~ Aucun candidat orienté en milieu ordinaire de travail ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf incompatibilité du handicap avec la fonction, déterminée par le médecin agréé de l'administration⁴⁶ lors de la visite médicale d'aptitude prévue avant l'intégration⁴⁷.
 - ~ Les conditions d'accès au statut de fonctionnaire relatives à l'aptitude physique liée à la fonction seront désormais appréciées compte tenu des possibilités de compensation du handicap⁴⁸.
 - ~ Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics ne sont pas opposables aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁴⁹.
 - ~ Ces mêmes limites d'âge peuvent être reculées jusqu'à cinq ans de la durée des traitements et soins suivis par les personnes ayant été bénéficiaires.
 - ~ Des dérogations aux règles de déroulement des concours et des examens sont prévues (durée et fractionnement des épreuves, aides humaines et techniques, temps de repos suffisant entre épreuves successives)⁵⁰. Les candidats qui en ont besoin doivent déposer une demande d'aménagement des épreuves. Les aménagements d'épreuves sont décidés par le jury de concours, après avis du médecin agréé.
 - ~ Les fonctionnaires handicapés bénéficient de l'obligation faite aux employeurs de prendre des mesures appropriées pour favoriser leur insertion.
 - ~ Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutés en qualité d'agents contractuels dans les emplois de catégories A, B et C⁵¹ pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut. Le contrat est renouvelable pour une période allant jusqu'à sa durée initiale. À l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction⁵².
- La voie d'accès dite des « emplois réservés » est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2006.
- ~ L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires bénéficiaires après avis du médecin de prévention et des aménagements d'horaires leur sont accordés sur demande, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.
 - ~ Des aménagements d'horaires aux fins d'accompagnement sont également accordés sur demande à tout fonctionnaire aidant d'une personne en situation de handicap⁵³, dans toute la mesure du possible.

- En outre :

~ 6 % au moins des emplois pourvus sur concours de la fonction publique d'État prévoyant une proportion d'emplois réservés sont désormais attribués selon le mode de recrutement ci-dessus. Cette proportion s'applique également aux emplois pourvus par liste complémentaire⁵⁴.

CE QUI CHANGE

L'approche des conditions d'aptitude physique à un emploi dans la fonction publique évolue pour prendre en compte des possibilités d'adaptation au poste de travail.

Les personnes handicapées sont désormais expressément prises en compte par le statut de la fonction publique (aménagements d'horaires pour la personne et ses aidants directs, aménagement des concours, des conditions d'âge et des conditions d'affectation, possibilité de titularisation après recrutement contractuel et bénéfice des mesures appropriées).

FIPH-FP : L'ÉQUIVALENT PUBLIC DE L'AGEFIPH

- ~ La loi du 11 février 2005 crée un fonds public identique à l'Agefiph⁵⁵.
- ~ Les contributions sont segmentées par fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière).
- ~ Certaines initiatives communes aux 3 fonctions publiques peuvent être mutualisées.

>> 45) articles 32, 33 et 35 de la loi du 11 février 2005.

46) liste disponible auprès de la préfecture du département.

47) principe posé par l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État (titre II du statut général).

48) lors de la visite médicale d'aptitude, le médecin agréé se prononce sur l'aptitude générale du candidat à l'exercice du fonctionariat (articles 20 à 23 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986) « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (article 311° de la loi du 11 février 2005, modifiant le 5° de l'article 5 et le 4° de l'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Les articles 33 et 35 de la loi du 11 février 2005 (les fonctions publiques territoriale et hospitalière précisent que les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret. N° 2006-148 du 1^{er} février 2006.

49) personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code de travail. Comme pour les « mesures particulières », les veuves et orphelins de guerre et les femmes d'invalides ne peuvent profiter de la suppression des limites d'âge.

50) décret n° 2005-1617.

51) même si l'ensemble de ces dispositions sont nouvelles au sens strict, il convient de remarquer qu'elles modifient finalement fort peu les principes avancés par l'article III de la loi n° 95-116 et le décret n° 95 979 associé. Outre la réaffirmation des principes, la nouveauté réside essentiellement dans une précision des dispositions de 1995.

52) un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application des mesures appropriées et les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions. Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

53) son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile nécessitant la présence d'une tierce personne.

54) article 10 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État (modifié par le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005, art. 16).

55) article 36 III de la loi du 11 février - Art. L. 323-8-6-1. - I à III du code de travail.

~ Les possibilités d'intervention recouvrent ⁵⁶ :

- > l'aménagement des postes de travail des bénéficiaires et des agents éventuellement non bénéficiaires ⁵⁷,
- > la rémunération des accompagnants en contexte professionnel,
- > l'aide à l'amélioration des conditions de vie (logement, aides techniques) et à la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- > la sensibilisation des personnels,
- > les aides aux associations d'insertion professionnelle,
- > l'aide au recensement des bénéficiaires et l'aide à des études en lien avec l'insertion professionnelle sont également possibles.

>> *56) article 3 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.*

57) sous certaines conditions, article 6 IV du décret n°2006-501, non traité ici.

58) article L323-8-6-1 IV, troisième alinéa du code du travail, créé par l'article 36 III de la loi du 11 février 2005.

59) article 6 II du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

60) il est à noter que la loi prévoit déjà des mesures générales d'accessibilité des sanitaires et des locaux sur les lieux de travail (Article R235-2-13 et R235-3-18 du code du travail) qui relèvent déjà des obligations des employeurs.

61) la rédaction des textes est laborieuse, il faut comparer les articles 6 II (dépenses d'insertion des personnes handicapées) et 6 III du décret (dépenses d'insertion des personnes lourdement handicapées) pour obtenir une vision claire.



2 HANDICAP ET EMPLOI PUBLIC

Les dépenses liées à l'intégration des agents bénéficiaires dans le public entraînent une réduction du nombre d'unités manquantes⁵⁸.

Dépenses⁵⁹ ouvrant droit à déduction

- ~ Les aménagements des postes de travail et les études associées en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT,
- ~ Les travaux d'accessibilité réalisés dans les locaux de l'employeur⁶⁰,
- ~ Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans ses fonctions professionnelles ou les prestations privées équivalentes,
- ~ La mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés non couverts par la prestation de compensation,
- ~ Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés qu'ils emploient, destinées à faciliter leur insertion professionnelle,
- ~ Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,
- ~ La conception de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés,
- ~ La formation et la sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux,
- ~ Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.

Lourdeur du handicap : l'approche publique

Pour la prise en compte de la lourdeur du handicap dans le public, le décret prévoit que les dépenses ci-dessus sont comptabilisées par l'employeur pour le double de leur montant dès lors qu'elles dépassent, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum (15060,24 €, le traitement brut annuel minimum au 1^{er} juillet 2006) servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée⁶¹.

En pratique⁶², la loi instaure trois exceptions :

- ~ Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,
- ~ La conception de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés,
- ~ La formation et la sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA)

La loi du 11 février 2005 introduit une évolution sensible pour les anciens « ateliers protégés » : ils deviennent des « entreprises adaptées » et intègrent le milieu ordinaire, tout comme les centres de distribution de travail à domicile. Les modes de suivi et de financement ainsi que le statut, les conditions de rémunération et de travail des salariés progressent également 61.

Pour prétendre aux aides de l'État, l'EA doit employer dans son effectif concourant à la production au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail. Cette orientation « *marché du travail* » s'effectue, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie. Le Service Public de l'Emploi (SPE) et le réseau des CAP EMPLOI, qui sont chargés de l'accompagnement vers l'emploi et de la définition de leur projet professionnel, peuvent proposer un emploi en EA. C'est aussi sur la base éventuelle des préconisations de la commission des droits et de l'autonomie que peut émerger le besoin d'un travail en EA.

Recrutement

Une EA peut recruter des travailleurs handicapés orientés « marché du travail », sans toutefois passer par le SPE et ses co-traitants, et bénéficier des aides de l'État pour ces travailleurs, si ces derniers répondent aux critères qui permettent de caractériser le besoin d'un environnement et d'un encadrement soutenus. La liste de ces critères est établie par arrêté.

Ce sont des personnes handicapées

- soit : - sortant d'un ESAT ou changeant d'Entreprise Adaptée ou de Centre de Distribution de Travail à Domicile,
- soit : - n'ayant pas d'emploi depuis au moins un an à compter de la date de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, associée à un des critères ci-après :
- > la sortie ou le suivi d'une institution sanitaire et notamment :
 1. Centre hospitalier régional (CHR)
 2. Centre hospitalier spécialisé (CHS)
 3. Centre de rééducation fonctionnelle (CRF)
 - > la sortie d'une institution ou services spécialisés et notamment :
 1. Institut médico-éducatif (IME)
 2. Institut d'éducation motrice (IEM)
 3. Institut médico-professionnel (IMPRO)
 4. Service d'accompagnement médicalisé pour adultes handicapés (SAMSAH)
 - > le suivi par un service d'accompagnement social :
 1. Service de soins et d'aide à domicile (SSAD)
 2. Service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)
 3. Service d'aide à la vie sociale (SAVS)
 - > le passage par une entreprise d'insertion (EI).

Création d'une entreprise adaptée

Au démarrage de la structure, ni le pourcentage de 80 % travailleurs handicapés, ni un nombre minimum de travailleurs handicapés n'est exigé, mais le contrat d'objectifs, qui permet d'apprécier les perspectives de développement de l'emploi des personnes handicapées à travers l'activité, devra fixer, comment et dans quel délai, il conviendra de satisfaire ces deux aspects.

L'article R.323-60 du code du travail prévoit que, selon les nécessités de la production, les EA peuvent embaucher des personnels valides dans la limite de 20 % de l'effectif de production. Ce pourcentage ne concerne pas le personnel de direction, de gestion ou commercial pour lequel l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'est pas exigée. Leur emploi n'est toutefois pas impossible sur ces postes de travail.

Statut des salariés

Le travailleur handicapé en entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité ⁶². En outre, le texte affirme que ce salaire ne pourra être inférieur au salaire minimum de croissance ⁶³.

Autre amélioration, le travailleur en entreprise adaptée peut désormais bénéficier des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale.

L'application des mesures législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et la représentation des travailleurs est évidemment maintenue.

La mise à disposition provisoire d'un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée auprès d'un employeur « classique » devient possible, avec l'accord des intéressés ⁶⁴.

CE QUI CHANGE

- Les procédures de recrutement passent par les services publics de l'emploi
- les travailleurs en entreprise adaptée accèdent à tous les droits des salariés
- la rémunération minimum est portée de 90% à 100% du SMIC.

>> 62) l'article L.323-32 du code du Travail abandonne toute référence à la garantie de ressources des travailleurs handicapés et à leur rendement en matière de salaires en entreprise adaptée.

63) déterminé en application des articles L141-1 et suivants du code du Travail.

64) articles L.323-32 et D.323-25-3 du code du Travail, dans le cadre du contrat mentionné à l'article D.323-25-4.

p 24 Fiche pratique 1 : les acteurs de l'insertion professionnelle

- 1 Le service public de l'emploi
- 2 Les intervenants financiers
- 3 Quelques autres acteurs

p 27 Fiche pratique 2 : trouver un emploi : les grandes lignes du parcours

- Faites-vous accompagner*
- Confrontez votre projet à la réalité du marché*
- Définissez votre projet professionnel et engagez éventuellement un bilan de compétences*
- Contactez la MDPH de votre département*
- Forgez votre détermination*

p 28 Fiche pratique 3 : les principales aides à l'insertion

- 1 Les principales aides publiques
 - Les contrats aidés ANPE*
 - Contrat de professionnalisation*
 - Contrat d'apprentissage*
 - Contrat initiative emploi*
 - Contrat d'insertion revenu minimum d'activité*
 - Contrat d'avenir*
 - Contrat d'accompagnement dans l'emploi*
 - Autres aides publiques*
 - L'apprentissage : prime complémentaire et aménagement du contrat*
 - Le contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur*
 - La prime de reclassement*
 - Les subventions d'installation*
- 2 Les 12 mesures Agefiph – secteur privé
- 3 Les champs d'action FIPH-FP – secteur public

p 33 Fiche pratique 4 : quelques précisions sur les trois principaux statuts de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Travailleur handicapé*
- Incapacité permanente, partielle, accidents du travail, maladies professionnelles*
- L'invalidité*

p 34 Fiche pratique 5 : contacts et ressources

LES ACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

1 LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

L'ANPE est spécialisée dans le placement de toutes les personnes à la recherche d'un emploi, y compris les travailleurs handicapés. Elle centralise les offres d'emploi et propose des aides à l'insertion professionnelle, des formations et un accompagnement.

Dans chaque département, un conseiller à l'emploi spécialisé est responsable de l'aide aux demandeurs d'emplois handicapés ; il dispose normalement d'un correspondant dans chaque agence locale. La co-traitance se développe entre l'ANPE et Cap Emploi.

+ d'infos : www.anpe.fr

Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH)

Le PDITH réunit tous les partenaires publics et privés du département travaillant dans le champ de l'emploi des personnes handicapées pour coordonner leur action et développer des initiatives.

Le PDITH s'organise autour d'instances de pilotage et de concertation, de groupes de travail et surtout d'un programme pluriannuel d'actions autour :

- > de la préparation, l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- > d'un plan d'actions pour mobiliser, informer et sensibiliser les entreprises
- > du suivi et de l'évaluation des actions prévues dans le cadre du PDITH lui-même.

+ d'infos : www.agefiph.asso.fr
www.handicap.gouv.fr

Les maisons de l'emploi

Les Maisons de l'emploi visent à améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises. Elles doivent permettre de rassembler l'ensemble des initiatives, publiques et privées, en faveur de l'emploi sur un territoire ou un bassin d'emploi.

- Observation, anticipation et adaptation du territoire : la Maison de l'emploi facilite les choix d'actions par la mutualisation permanente des informations et des analyses
- Accès et retour à l'emploi : offre d'une chaîne de services aux usagers permettant la construction de parcours personnalisés
- Développement de l'emploi et création d'entreprise : offre de services aux entreprises (emploi, restructurations), capitalisation des pratiques existantes, anticipation des mutations économiques, sociales et démographiques locales, développement et renforcement des services aux créateurs et repreneurs d'entreprise ou de micro-activité.

+ d'infos : www.cohesionsociale.gouv.fr
www.travail.gouv.fr
www.ville-emploi.asso.fr

Les Maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH)

Dans chaque département, la MDPH remplace progressivement les anciennes structures (COTOREP, CDES...) et permet un accès unique aux informations, droits et prestations prévues pour les personnes handicapées.

Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque maison départementale.

En matière d'emploi, la MDPH intervient :

- autour du projet de vie de la personne handicapée (aide à la formulation)

- à travers le rôle essentiel de l'équipe pluridisciplinaire, par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la CDA
- et grâce au rôle de médiation de son référent emploi (information/orientation/aide à la recherche d'emploi).

+ d'infos : www.handicap.gouv.fr

Le réseau Cap Emploi

Cap Emploi est un réseau composé de 119 organismes de placement spécialisés présents dans chaque département (Cap emploi, Ohé-Prométhée, ADIPSH...).

Les actions des Cap Emploi en direction des personnes handicapées :

- l'information et le conseil des personnes en vue d'une insertion professionnelle durable
- leur accompagnement tout au long du parcours de formation, d'élaboration du projet professionnel ou d'insertion
- l'aide à la recherche d'emploi et la préparation à l'embauche (préparation aux entretiens)
- et le suivi en entreprise notamment lors de l'intégration (adaptation du poste et de l'environnement de travail, aide aux démarches) et autour de mesures de maintien dans l'emploi (apparition ou aggravation du handicap) le cas échéant.

Les actions des Cap Emploi en direction des entreprises :

- sensibilisation des entreprises et des équipes de travail
- information et conseil sur l'emploi des personnes handicapées
- accompagnement dans la démarche de recrutement et de sélection des candidats
- aide à une intégration réussie
- information sur les possibilités et dispositifs de maintien dans l'emploi.

Les adresses des cap emploi : www.agefiph.asso.fr

Z LES INTERVENANTS FINANCIERS

L'Agefiph

L'Agefiph collecte les contributions des employeurs privés et des EPIC de 20 salariés et plus au titre de l'obligation d'emploi. Elle les reverse ensuite sous forme d'aides financières aux personnes handicapées qui

souhaitent travailler, mais aussi aux entreprises qui les recrutent pour favoriser l'embauche, l'insertion professionnelle, le suivi et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

L'objectif de l'Agefiph est également de développer l'emploi tout en élevant les niveaux de qualification et en renforçant les dispositifs d'accompagnement.

L'Agefiph est présente sur l'ensemble du territoire à travers une vingtaine de délégations régionales.

+ d'infos : www.agefiph.asso.fr

Fiph-FP : l'équivalent public de l'Agefiph

Depuis la loi du 11 février 2005, l'Agefiph a une contrepartie publique : le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH-FP). Il est trop tôt pour connaître précisément le mode d'action de ce nouvel acteur dédié aux 3 fonctions publiques ; il intervient globalement sur les mêmes domaines que l'Agefiph.

+ d'infos : www.fiphfp.fr

3

QUELQUES AUTRES ACTEURS

L'Adapt

L'Adapt organise des « Job dating » : rencontres entre personnes handicapées et entreprises autour de mini-entretiens de 15 minutes centrés uniquement sur les compétences des candidats.

Chaque année, l'Adapt et ses partenaires organisent également la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées autour du slogan « handicapés et compétents ».

+ d'infos : www.ladapt.net,
www.semaine-emploi-handicap.com

Les missions insertion des grandes entreprises

De nombreuses grandes entreprises françaises, tous secteurs confondus, ont signé un accord paritaire en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les collaborateurs qui animent les politiques d'insertion sont idéalement placés pour informer les personnes handicapées en recherche d'emploi sur les postes disponibles en interne, les accompagner dans leur approche de l'entreprise et favoriser par la suite une intégration en cas de recrutement.

Un espace spécifique, sur le site Internet de certaines de ces entreprises, informe les travailleurs handicapés des modalités de recrutement.

Les partenaires sociaux

Même si leur action est en général indirecte, les partenaires sociaux, et notamment les syndicats de salariés, sont attentifs à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Dans l'entreprise, leur rôle d'interpellation est souvent décisif. L'évolution législative introduite par la loi du 11 février 2005 en matière de négociations paritaires obligatoires sur l'emploi des personnes handicapées est de nature à renforcer encore leur rôle incitatif.

Bien entendu, les organisations patronales peuvent également, et doivent, jouer un rôle positif en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Et encore :

- > les organismes d'appui spécialisés dans la connaissance d'un type de handicap
- > les opérateurs de maintien dans l'emploi financés par l'Agefiph (117 structures)
- > les centres de rééducation professionnelle (CRP) pour l'accès à des formations professionnelles, dans un environnement médico-social adapté.
- > Les acteurs institutionnels, à titre d'intervention financière (rentes, allocations) ou de la conduite de politiques ou d'actions spécifiques : Caisses d'Assurance Maladie (CPAM, CRAM, CNAM) / MSA, Caisses des Allocations Familiales (CAF), conseils généraux et régionaux, services de l'État (Direction générale de l'action sociale, DRASS et DDASS d'une part, Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, DRTEFP et DDTEFP d'autre part).

TROUVER UN EMPLOI : LES GRANDES LIGNES DU PARCOURS

Forgez votre détermination

Il est capital, avant tout, de prendre confiance en vous : la recherche d'emploi ou le retour à l'activité sont en général des parcours de longue haleine où votre combativité sera déterminante.

Avant de vous lancer, prenez le temps d'évaluer dans les grandes lignes, par vous-même et avec votre entourage, votre situation actuelle au regard de l'emploi : essayez de faire le tour de vos motivations, de vos atouts (personnalité, domaines de compétence, principaux centres d'intérêt...) et de vos points plus faibles. Ceci constituera un point de départ important pour les étapes ultérieures.

Contactez la MDPH de votre département

La maison départementale vous aidera en premier lieu à définir votre projet de vie dans lequel il est bon d'intégrer vos aspirations à l'emploi. Ensuite, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire et la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, vous pourrez obtenir le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Ceci vous donnera accès à l'ensemble des dispositifs d'appui, de droit commun (ANPE, mesures appropriées, etc...) ou spécialisés (cap emploi, mesures Agefiph...) et, bien entendu, aux employeurs dans le cadre de leur propre obligation d'emploi.

Définissez votre projet professionnel et engagez éventuellement un bilan de compétences

Accéder à l'emploi, au-delà de la motivation et de la connaissance de soi-même, c'est maîtriser du mieux possible les éléments qui définissent vos aptitudes et connaissances, les domaines et activités qui vous intéressent, votre expérience, vos compétences et acquis, vos aspirations professionnelles, vos marges de progression mais aussi, évidemment vos points faibles, vos défauts, vos éventuelles déceptions ou déconvenues professionnelles ainsi que les éléments qui peuvent les expliquer...

Il faut également définir en amont vos priorités en termes d'horaires, de salaire, de responsabilités, d'autonomie, de proximité géographique...

Il est important enfin de vérifier la compatibilité de vos projets tant avec vos capacités et les contraintes que vous impose votre handicap qu'avec l'état du marché du travail.

Engager un bilan de compétences pourra, le cas échéant, vous aider à formuler le projet le plus adéquat. Disposer d'un projet professionnel en phase avec votre profil, adapté à votre handicap, et cohérent en fonction des possibilités effectives du marché est capital.

Confrontez votre projet à la réalité du marché

Une fois votre projet professionnel dessiné, renseignez-vous sur les besoins actuels et les attentes des entreprises et des secteurs qui vous intéressent (offres actuelles, métiers les plus recherchés, compétences exigées, fourchette de rémunération correspondante...).

Faites ainsi évoluer votre projet en fonction des résultats de vos recherches (adaptation de votre CV et de vos arguments, de vos propres attentes, éventuellement de votre formation et de vos qualifications, opportunité d'un stage en entreprise...).

Faites-vous accompagner

En tant que travailleur handicapé, vous êtes prioritaire dans les dispositifs d'aide à l'accès ou au retour à l'emploi. Différents organismes et associations peuvent aussi vous aider (ANPE, référent emploi de la MDPH, maison de l'emploi, Cap Emploi, Agefiph pour le volet financier...).

Reportez-vous au bref descriptif ci-dessus et n'hésitez pas à frapper à toutes les portes. Les chargés de mission vous aideront à vous poser les bonnes questions, vous conseilleront dans vos démarches et vous orienteront vers les prestations et les aides existantes.

LES PRINCIPALES AIDES À L'INSERTION

1 PRINCIPALES AIDES PUBLIQUES

De nombreuses aides destinées à faciliter le retour à l'emploi existent. Elles peuvent être mobilisées par tous, y compris les personnes handicapées.

LES CONTRATS AIDÉS ANPE

Les contrats aidés ANPE d'accès ou de retour à l'emploi sont nombreux ; en voici six susceptibles d'intéresser particulièrement les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi. Ces contrats présentent tous des avantages importants pour l'employeur et la plupart d'entre eux peuvent faire l'objet d'un appui complémentaire de la part de l'Agefiph.

Dans le cadre de cette fiche, les présentations visent essentiellement à pointer l'existence des mesures ; reportez-vous notamment au site ANPE pour obtenir de plus amples précisions :

http://www.anpe.fr/espace_candidat/conseils/conseils_emploi/aides_embauche/index.html

1 - le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation⁶⁵ remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il vous permet de suivre une formation sur mesure, essentiellement pratique, d'acquérir une qualification reconnue et de réussir votre insertion ou réinsertion professionnelle.

2 - le contrat d'apprentissage

Vous avez moins de 30 ans ? Le contrat d'apprentissage⁶⁶ vous permet d'apprendre un métier par la voie de la formation en alternance et d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié, quel que soit son niveau.

Le contrat d'apprentissage a fait l'objet d'aménagements sensibles concernant les apprentis en situation de handicap (voir ci-après).

3 - le contrat initiative emploi

Depuis le 1^{er} mai 2005, le Contrat Initiative Emploi (CIE)⁶⁷ est accessible selon des critères fixés dans chaque région. Il vise l'insertion de personnes rencontrant des difficultés dans un emploi durable du secteur marchand (hors particulier employeur).

4 - le contrat d'insertion revenu minimum d'activité

Si vous êtes, notamment, bénéficiaire de l'AAH, vous pouvez conclure un Contrat Insertion-Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA)⁶⁸ : ce contrat favorise votre insertion professionnelle et peut vous permettre de suivre une formation.

Maintien pendant la durée du contrat CI-RMA des éléments complémentaires liés à votre situation d'allocataire (AAH).

65) Articles L. 981-1 à L. 981-8, R. 981-1 à R. 981-5 et D. 981-1 à D. 981-14 du Code du travail.

66) Articles L. 115-1, L. 116-1 et L. 117-1 et suivants, R. 116-1 et suivants, D.117-1 et suivants du Code du travail - Article L. 337-3 du Code de l'éducation (apprentissage junior).

67) Articles L. 322-4-8 et R. 322-16 à R. 322-16-3 du Code du travail, Article L. 832-2 du Code du travail (contrat d'accès à l'emploi), Décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 et Circulaire DGEFP n° 2005-11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat Initiative Emploi (CIE) rénové.

68) Articles L. 322-4-15 à L. 322-4-15-9, R. 322-15 à R.322-17-11 et R. 322-17-13 à R. 322-17-15, D. 322-22-1 à D. 322-22-11 du Code du travail, Circulaire DGEFP n°2005/14 du 24 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat insertion-revenu minimum activité, Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, Décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 et Décret n° 2006-456 du 20 avril 2006.

5 - le contrat d'avenir

Le contrat d'avenir ⁶⁹ permet entre autres aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), d'exercer un emploi et de bénéficier d'une formation.

Vous bénéficiez obligatoirement d'actions de formation et d'un accompagnement pendant ou hors temps de travail. Un référent est chargé du suivi de votre parcours d'insertion.

Sous certaines conditions, vos allocations peuvent être maintenues.

6 - le contrat d'accompagnement dans l'emploi

Depuis le 1^{er} mai 2005, le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) ⁷⁰ prend le relais des CES et des CEC pour favoriser l'insertion de personnes rencontrant des difficultés professionnelles et sociales dans un emploi du secteur non marchand.

Le CAE se présente comme une étape dans le parcours de ces personnes vers un emploi stable non aidé.

AUTRES AIDES PUBLIQUES

En complément des dispositifs de droit commun décrits ci-dessus, le législateur a parfois mis en place des dispositions complémentaires en direction des personnes en situation de handicap.

1 - l'apprentissage : prime complémentaire et aménagement du contrat

Cette prime ⁷¹ facilite l'apprentissage des jeunes handicapés et compense les charges supplémentaires que peut occasionner l'accueil en apprentissage d'un jeune handicapé.

- La prime s'élevé à 520 fois le SMIC horaire applicable à la date du 1^{er} juillet de la 1^{re} année d'apprentissage et s'accompagne de l'exonération des charges sociales.
- Elle est attribuée à chaque apprenti.
- Elle est payée en 2 versements égaux à l'issue de chacune des 2 premières années d'apprentissage.

Cette aide est attribuée dans la limite des crédits dégagés par la loi de finances.

En outre :

- en cas de difficultés liées au handicap, le déroulement de la formation peut être aménagé (pédagogie, centre adapté, cours par correspondance) ⁷²,
- la durée du contrat d'apprentissage peut-être allongée d'un an lorsque l'état de santé des apprentis handicapés l'exige (et la rémunération de l'apprenti est améliorée dans ce cas) ⁷³,
- enfin, comme on l'a vu, la limite d'âge d'accès au contrat d'apprentissage est repoussée, pour les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi, de moins de 26 ans à moins de 30 ans ⁷⁴.

2 - le contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur

Ce contrat ⁷⁵ ouvre la possibilité à tout travailleur handicapé, qu'une modification de l'aptitude physique empêche de continuer normalement l'exercice d'une profession, d'acquérir une nouvelle formation ou de se réadapter à son emploi.

Il ouvre le champ à une gamme de spécialités professionnelles plus large que celle offerte dans les centres de rééducation.

Cette formation principalement pratique peut être éventuellement accompagnée de cours théoriques.

À savoir :

S'il n'est pas conclu chez l'employeur habituel de l'intéressé, le contrat de rééducation peut donner lieu au versement d'une aide de l'Agefiph.

69) Articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13 et R. 322-17 à R. 322-17-12 du Code du travail, Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'avenir, Décret n° 2005-916 du 2 août 2005, modifié en dernier lieu par le décret n° 2006-266 du 8 mars 2006.

70) Code du travail : articles L. 832-2, R. 831-1 à R. 831-9, D. 831-1 à D. 831-4. Dernier texte paru : Décret n° 2004-254 du 19 mars 2004.

71) Articles L. 119-5 et R. 119-79 du Code du travail, Décret n° 78-406 du 15.03.1978, Arrêté du 15.03.1978 (10. du 24.03.1978), Circulaire du 21.04.1981.

72) Articles R119-72 à R119-79 du code du travail.

73) Articles L. 115-2 D. 117-2 du code du travail.

74) Article L. 117-3 et D117 du code du travail.

75) Code du travail : Articles L. 323-15 et R. 323-34

3 - la prime de reclassement

La prime de reclassement ⁷⁶ peut être attribuée aux travailleurs handicapés.

Le montant de la prime de reclassement est fixé à une somme comprise entre 77 et 154 euros et doit servir à l'achat de fournitures nécessaires à la reprise d'une activité (vêtements, instruments de travail,...). La prime de reclassement est payée au bénéficiaire en un versement effectué dans le mois qui suit la notification de la décision de la CDA.

4 - les subventions d'installation

Les personnes handicapées pour lesquelles la commission prononce une orientation vers le marché du travail et qui se dirigent vers une activité indépendante, des droits et de l'autonomie (CDA) peuvent bénéficier d'une subvention d'installation ⁷⁷. Cette subvention contribue à l'achat et à l'installation de l'équipement nécessaire à cette activité.

Objectif

Aider financièrement un travailleur handicapé à acquérir l'équipement nécessaire à l'exercice d'une activité indépendante.

L'aide de l'État

Le montant maximum de la subvention d'installation est fixé à 2 290 €.

Les travailleurs handicapés concernés

Les travailleurs handicapés exerçant ou souhaitant exercer une activité indépendante ou une profession libérale, et qui ont suivi un stage de formation ou un cycle universitaire achevé depuis moins d'un an.

- > L'activité indépendante doit être choisie dans l'une des branches déterminées par arrêté ministériel
- > Le travailleur handicapé doit s'engager à exploiter personnellement l'entreprise indépendante ainsi qu'à exercer personnellement la profession libérale en vue de laquelle ladite subvention est sollicitée
- > Il doit disposer d'un local
- > Avoir entre 18 et 45 ans
- > Et avoir reçu un avis favorable de la CDA.

Cette aide est attribuée dans la limite des crédits dégagés par la loi de finances.

⁷⁶ Code du travail : articles L. 323-16 et D. 323-4 à D. 323-10

⁷⁷ Code du travail : articles R. 323-73 et D323-17 à D. 323-24

Z LES 12 MESURES AGEFIPH – SECTEUR PRIVÉ

Aide 1

Maintien dans l'emploi des salariés (ou des travailleurs handicapés indépendants)

- > Subvention de 5 000 euros pour les premières dépenses,
- > Service d'appui à la recherche et / ou à la mise en oeuvre de solutions.

Aide 2

Accessibilité des situations de travail

- > Participation au financement de l'étude des besoins, et au financement des moyens techniques ou organisationnels à mobiliser.

Aide 3

Tutorat interne ou externe à l'entreprise pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation

- > Participation à la formation des tuteurs à l'accompagnement (tuteurs internes)
- > et/ou à leur rémunération (dans la limite de 23 euros/h pour une prestation externe).

Aide 4

Formation professionnelle

- > cofinancement du coût pour la personne ou l'employeur
- > compte tenu des aides de droit commun mobilisables (Région, CIF...) et/ou du plan de formation de l'entreprise
- > aides complémentaires possibles : tutorat (entreprise) et adaptation des supports pédagogiques (prestataire).

Aide 5

Bilan de compétences et d'orientation professionnelle

- > participation aux coûts pour la personne handicapée en recherche d'emploi (en complément des aides de droit commun : ANPE, Région, CIF...) ou pour l'employeur
- > aides possibles à l'adaptation des supports de travail.

Aide 6

Participation à la Mobilité pour compenser le handicap (plafonds de participation)

- > Transport adapté : 9 150 euros par an - Permis de conduire : 600 euros (990 euros en cas de permis aménagé)
- > Acquisition de véhicule : 4 575 euros, Aménagement de véhicule : 50 % du coût total dans la limite de 9 150 euros
- > Hébergement : participation aux frais de 13,75 euros par jour pendant 9 mois maximum, dans certains cas
- > Déménagement : participation aux frais plafonnée à 765 euros dans certains cas.

Aides 7 et 8

Apprentissage (moins de 30 ans) / contrat de professionnalisation

- > Subvention forfaitaire à l'employeur, par tranche de six mois de contrat, de 1 525 à 3 050 euros et prime d'insertion en cas d'embauche à l'issue du contrat
- > subvention forfaitaire à l'apprenti de 800 à 1 525 euros pour 12 mois

- > Aide complémentaire possible à l'adaptation des contenus de formation et des supports pédagogiques pour le contrat d'apprentissage.

Aide 9

Prime à l'insertion (attention aux conditions) -- subvention forfaitaire pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois :

- > de 1 600 euros à l'employeur pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé
- > de 800 euros à la personne handicapée, prime non renouvelable.

Aide 10

Mise en place d'une politique d'emploi (entreprises d'au moins 250 salariés principalement, regroupements professionnels ou interprofessionnels)

- > accompagnement et subvention pour le diagnostic et la mise en oeuvre.

Aide 11

Création d'activité :

- > Jusqu'à 10 675 euros de subvention, en complément d'un apport de fonds propres minimal de 1 525 euros
- > Participation au financement d'une formation à la gestion, dans la limite de 250 heures
- > Créateurs inscrits à l'ANPE, dirigeants/gérants de la société et détenteurs d'au moins 50 % du capital, seuls ou en famille (conjoints, ascendants et descendants), dont plus de 30 % à titre personnel.

Aide 12

Aides techniques et humaines

- > Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels
 - ~ dans la limite de 9 150 euros
 - ~ aide éventuellement plafonnée à 50 % du coût total en cas d'utilisation personnelle et professionnelle du matériel concerné
 - ~ prise en charge, si nécessaire, de la formation à l'utilisation, dans la limite de 385 euros par jour (durée limitée).

- > Participation au coût des aides humaines à la communication, dans la limite d'un plafond de 9 150 euros pour une durée de 12 mois
- > Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels
 - ~ pour les salariés et les stagiaires de la formation professionnelle,
 - ~ lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable.
 - ~ cette subvention est plafonnée à hauteur de 9 150 euros pour une année et tient compte des cofinancements et des techniques mobilisables.

La fiche complète de chaque aide est disponible sur le site www.agefiph.asso.fr. Cette rapide présentation ne pouvant tout reprendre, consultez la en faisant notamment attention aux conditions particulières associées à certaines aides (types de contrats, délais, pièces à fournir...).

Attention : pour que vous ou votre employeur puissiez bénéficier de ces interventions gratuitement, il est nécessaire de faire connaître au préalable votre situation de handicap. En cas de handicap récent, vous pouvez bénéficier de ces aides dès lors que vous avez engagé des démarches pour être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

3

LES CHAMPS D'INTERVENTION DU FIPH-FP SECTEUR PUBLIC

De nombreuses aides destinées à faciliter le retour à l'emploi existent également pour la fonction publique.

En voici les grandes lignes⁷⁸ :

- > Les aménagements des postes de travail et les études liées, avec le concours du médecin de prévention ou du travail et des CHSCT
- > Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations privées équivalentes
- > Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle
- > Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- > La formation et l'information des travailleurs handicapés
- > La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés



- > Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- > Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

78) article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

QUELQUES PRÉCISIONS SUR LES TROIS PRINCIPAUX STATUTS DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Travailleur handicapé

Est travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ⁷⁹.

La reconnaissance de la qualité travailleur handicapé est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ⁸⁰ de chaque maison départementale des personnes handicapées.

Attention : la reconnaissance travailleur handicapé et la reconnaissance de la lourdeur de handicap sont désormais bien distinctes.

Incapacité permanente, partielle, accidents du travail, maladies professionnelles

Si un accident de travail ou de trajet, ou une maladie professionnelle entraîne une réduction en principe définitive de la capacité de travail de la victime, celle-ci a droit à un capital (incapacité de moins de 10 %) ou à une rente (incapacité égale ou supérieure à 10 %) destinée à compenser les effets de cette incapacité, qu'elle soit partielle ou totale ⁸¹.

La détermination du taux d'incapacité réelle de la victime est une opération de caractère à la fois médical et administratif. Il résulte de « la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que de ses aptitudes et de sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité. » ⁸²

La consolidation est le moment où, à la suite de l'état transitoire que constitue la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent, sinon définitif. La consolidation ne coïncide pas nécessairement avec la reprise d'une activité professionnelle.

L'invalidité

L'assurance invalidité a pour objet d'accorder aux assurés de moins de 60 ans une pension en compensation de la perte de salaire résultant d'un handicap par maladie ou accident.

Le montant de la pension varie selon que vous pouvez ou non continuer à exercer une activité professionnelle et que vous avez ou non besoin d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante ⁸³.

- invalidité 1^{re} catégorie : 30 % du salaire annuel moyen de vos 10 meilleures années, invalides capables d'exercer une activité rémunérée.
- invalidité 2^e catégorie : 50 % du salaire annuel moyen de vos 10 meilleures années, invalides « absolument incapables d'exercer une profession quelconque ». Dans les faits et sous certaines conditions, il est possible de reprendre une activité.
- invalidité 3^e catégorie : 50 % salaire annuel moyen de vos 10 meilleures années et bénéfice de la majoration tierce personne de la sécurité sociale, éventuellement complétée par la prestation de compensation ⁸⁴. L'invalidité 3^e catégorie est absolument incompatible avec toute activité professionnelle.

Selon l'évolution de votre état de santé, la pension peut faire l'objet d'une révision, d'une suspension voire d'une suppression ⁸⁵.

79) l'article 70 3° de la loi du 11 février 2005 complète la définition de la notion de travailleur handicapé mise en place par l'article L. 323-10 du Code du Travail.

80) mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles. L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail visé au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

81) aux termes de l'article L. 434-1 du code de la Sécurité sociale.

82) Article L. 434-2 du code de la Sécurité sociale.

83) Articles L. 341-4, R. 341-4 à R.341-6 du code de la Sécurité sociale.

84) Article L. 245-1 - I du code de l'action sociale et des familles.

85) Articles L. 341-10 à L. 341-14, R. 341-14 à R. 341-21, D. 341-1 et D. 341-2 du code de la Sécurité sociale.

CONTACTS ET RESSOURCES

DGEFP

Mission emploi des personnes handicapées

7, square Max-Hymans
75741 Paris Cedex 15
Tél. 01 44 38 29 80
site : www.travail.gouv.fr

APEC

www.apec.fr

ANPE

Agence nationale pour l'emploi
www.anpe.fr

ANPE - Handipass reclassement des travailleurs handicapés

3, rue Nanettes • 75011 PARIS
Tél. 01 43 38 27 34

Les contrats aidés, les aides publiques à l'embauche

http://www.anpe.fr/espace_candidat/conseils/conseils_emploi/aides_embauche/index.html
www.travail.gouv.fr
(fiches pratiques)

PDITH

Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés

www.agefiph.asso.fr
www.handicap.gouv.fr

Les maisons de l'emploi

www.cohesionsociale.gouv.fr
www.travail.gouv.fr
www.ville-emploi.asso.fr

MDPH

Les maisons départementales
pour les personnes handicapées
www.handicap.gouv.fr

Le réseau Cap Emploi

www.agefiph.asso.fr

L'Agefiph siège national

192, avenue Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
Tél. 01 46 11 00 11
www.agefiph.asso.fr

Fiph-FP

Caisse des Dépôts - FIPHFP

Rue du Vergne
33059 BORDEAUX Cedex
www.fiphfp.fr

Le droit à jour

www.legifrance.gouv.fr
www.service-public.fr

L'Adapt

Ligue d'adaptation des diminués physiques au travail

Tour Essor • 93 - 14, rue Scandici
93508 Pantin Cedex
Tél. 01 48 10 12 46
Fax : 01 48 10 12 44
www.ladapt.net
www.semaine-emploi-handicap.com

APF

Association des paralysés de France

17, boulevard Blanqui • 75013 PARIS
Tél. 01 40 78 69 00
www.apf.asso.fr
www.moteurline.apf.asso.fr

FAGERH

Fédération des associations de gestionnaires et des établisse- ments de réadaptation pour handicapés

8, impasse Druinot • 75012 PARIS
Tél. : 01 44 74 34 40
Fax : 01 44 74 34 44
www.fagerh.asso.fr

UNEA

Union nationale des entreprises adaptées

16, rue Martel • 75010 Paris
Tél. : 01 43 22 04 42
www.unea-asso.com

FNATH

Fédération nationale des acci- dentés du travail et handicapés

47, rue des Alliés,
42030 Saint-Étienne Cedex 2
Tél. : 04 77 49 42 42
Fax : 04 77 49 42 48
www.fnath.org

remerciements

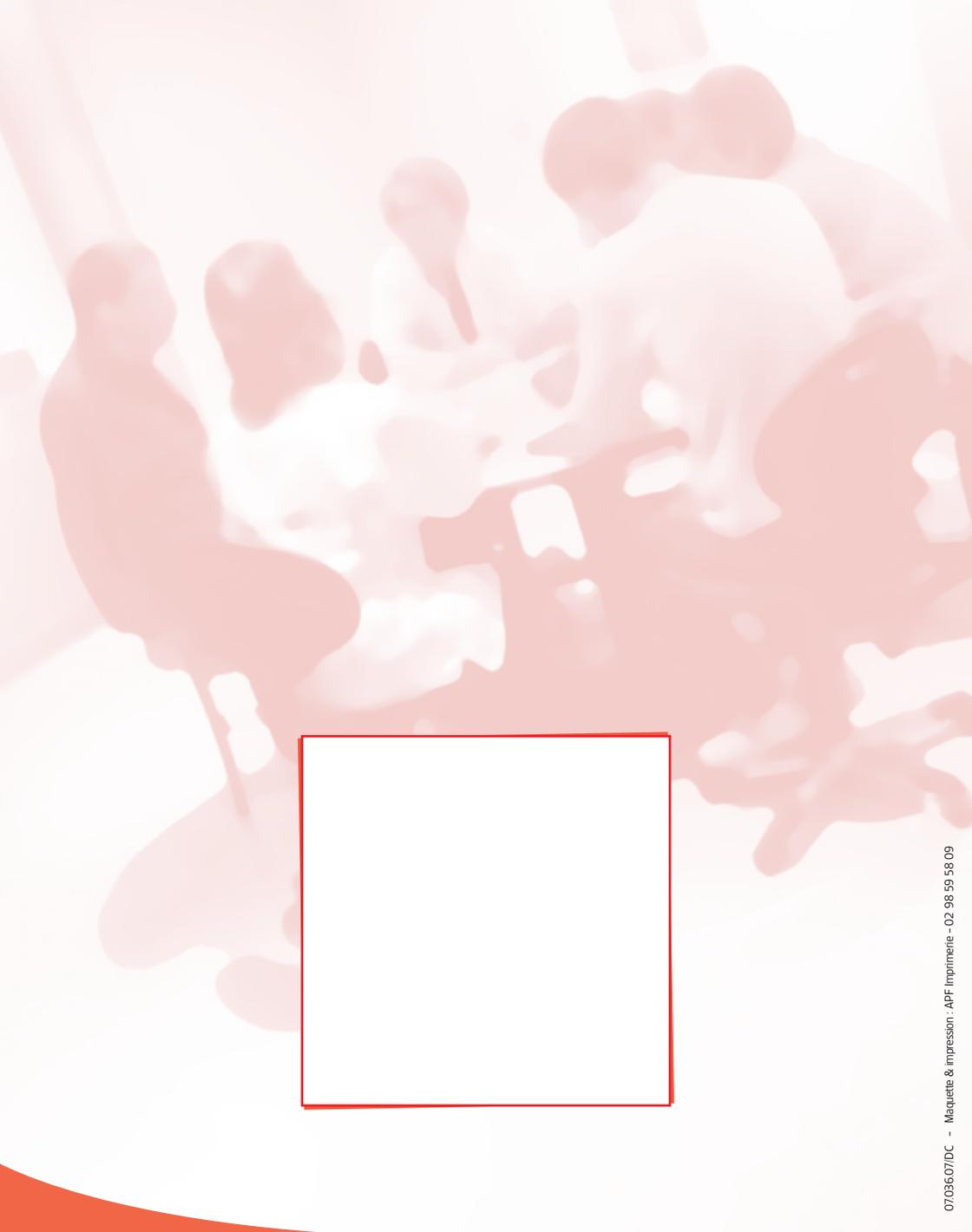
Rédaction : Jean-Manuel Hergas

Ont collaboré à cet ouvrage : Rémy Hugault, Jean-Claude Lebarbier, Linda Aouar

Chef de projet Publications : Carole Houbloup

Mise en page et impression : APF Imprimerie - Ergué Gabéric (29) - 02 98 59 58 09





0703607DC - Maquette & impression : APF Imprimerie - 02 98 59 58 09