

Fiche Handicap

Qu'est-ce que le handicap ?

La définition de la qualité de travailleur handicapé est donnée par l'article L5213-1 du Code du travail :
« *Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section 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.* »

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005, constitue un handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* » (Article 2 de la loi n°2005-102)

Les différents types de handicap :

- Physique (troubles moteurs, paralysie, lombalgie, troubles musculo-squelettiques...)
- Sensoriel (mal voyance, surdité...)
- Intellectuel et mental (déficit intellectuel)
- Psychique (désordres psychiques, troubles obsessionnels compulsifs...)
- Maladie invalidante (allergie, SIDA, diabète...)

Zoom sur la loi du 11 février 2005

Elle définit des règles destinées à améliorer l'intégration des personnes handicapées dans la société et en particulier dans l'entreprise. Selon cette loi, les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer, dans la proportion de 6% de leur effectif, des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

Principes de la loi :

- L'emploi de personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap
- L'accueil de stagiaires ayant une reconnaissance administrative du handicap
- La sous-traitance avec le milieu protégé et adapté
- La conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche
- Le versement d'une contribution financière

Quelles entreprises sont concernées par l'obligation d'embauche de personnes en situation de handicap ?

Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial, occupant 20 salariés et plus, est tenu d'avoir dans son effectif, au moins 6% de personnes reconnues travailleurs handicapés. Si l'établissement vient d'être créé ou s'il vient de dépasser le seuil de 20 salariés, il dispose alors de 3 ans pour se mettre en conformité avec cette obligation.

Les acteurs du handicap

- L'association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**Agefiph**)
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (**FIPHFP**)
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (**MDPH**)
- Les **Cap Emploi**
- Les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (**Sameth**)

Les aides pour les entreprises

Votre entreprise peut solliciter une aide ou un service de l'Agefiph si elle remplit les trois conditions suivantes :

- Relever du secteur privé ou du secteur public soumis au droit privé
- Etre domiciliée en France
- Employer ou projeter d'employer des salariés handicapés travaillant sur le territoire français

Il n'existe aucun critère lié aux effectifs de votre entreprise, ni au fait qu'elle soit soumise ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

A savoir : Les aides et services de l'Agefiph ne se substituent pas aux obligations légales de l'employeur, que ce soit en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail, de prévention des risques.

Cas particuliers

- Les entreprises signataires d'un accord agréé ou de branche portant sur l'emploi des personnes handicapées ne peuvent pas bénéficier des aides financières de l'Agefiph, sauf exception.

Les aides Agefiph

Des aides et services pour recruter et intégrer un salarié handicapé

- Bénéficiaire de l'accompagnement d'un conseiller Cap emploi ou Alther
- Bénéficiaire d'aides financières pour le recrutement et l'intégration de salariés handicapés
- Déposer des offres d'emploi et consulter les CV sur agefiph.fr
- D'autres aides sont consultables sur le site de Pôle emploi

Des aides et services pour maintenir l'emploi d'un collaborateur handicapé

- Bénéficiaire de l'accompagnement d'un conseiller Sameth
- Bénéficiaire d'aides financières pour le maintien en emploi de salariés handicapés

Des aides et services pour compenser le handicap

- Bénéficiaire de l'accompagnement d'un conseiller Cap emploi ou Sameth
- Bénéficiaire d'aides financières pour compenser le handicap

Des aides et services pour mettre en place un projet d'entreprise en faveur des personnes handicapées

- Bénéficiaire de l'accompagnement d'un conseiller Alther
- Des modalités sur-mesure proposées par l'Agefiph pour accompagner la mise en œuvre d'une politique d'emploi

En cas de non-respect du quota d'embauche de travailleurs handicapés : le versement d'une contribution financière à l'Agefiph

La contribution est versée par bénéficiaire manquant à l'AGEFIPH pour le secteur privé et au FIPHFP pour le secteur public.

Le montant varie selon la taille de l'entreprise de 400 à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant et 1500 fois le SMIC horaire pour les établissements n'ayant valorisé aucune action pendant plus de 3 ans (Article L.5212-10 du Code du Travail).

Cependant, le montant de la contribution peut être modulé en fonction des efforts consentis par l'entreprise liés à la situation de la personne employée (minoration), du nombre d'Emplois exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières (ECAP) et des dépenses déductibles (sensibilisation, action de formation etc.).

Textes réglementaires

- Décret n° 82-333 du 31 mars 1992 du 1er avril 1992 relatif aux dispositions concernant la sécurité et la santé applicables aux lieux de travail, que doivent observer les chefs d'établissements utilisateurs.
- La loi "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005
- Décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.