

Nouvelle loi du 11 février 2005 en faveur des personnes handicapées

Les principales évolutions concernant l'emploi

en 10 points

La plupart de ces nouvelles dispositions **entre en vigueur au 1^{er} janvier 2006**. Elles seront **prises en compte** dans la **déclaration annuelle de janvier 2007 portant sur l'année 2006** et versé vers le 15/02-07.

I - Le quota de 6% est maintenu

La loi maintient **l'obligation d'emploi** de travailleurs handicapés à 6% de l'effectif pour les **entreprises** occupant **au moins 2 salariés**.

II - Des bénéficiaires plus nombreux

Deux nouvelles catégories de personnes handicapées deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des **titulaires de la carte d'invalidité et des titulaires de l'allocation adulte handicapé** (article L 323-3 du code du travail).

III - La non-discrimination renforcée

Les **aménagements aux postes de travail** ne devront toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur. Celui-ci pourra recourir aux **aides existantes**, notamment celles de l'Agefiph concernant les aménagements de situation de travail.

IV - L'introduction de l'obligation de négocier

Un des grands changements de la loi est l'obligation faite aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées au même titre que sur les conditions de travail, les salaires, etc. La négociation portera notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Elle pourra être engagée à la demande d'une organisation syndicale représentative si elle ne l'a pas été depuis plus de douze mois.

V - La simplification du décompte de l'effectif et des bénéficiaires (1 = 1)

La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitude (exigences physiques, par exemple), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne bien tous les postes de l'entreprise. Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi comptera désormais pour une unité s'il a été présent six mois au moins ou cours des douze derniers mois, et ce, quelle que soient la nature du contrat de travail et sa durée. Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition par une entreprise extérieure. Dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

EN CLAIR : le **pourcentage d'emploi des Handicapés** est appliqué **sur toutes les catégories d'emploi** même celle pour laquelle des **aptitudes physiques sont demandées**.

Chaque bénéficiaire compte **pour une unité** si sa présence **est supérieure ou égale à 6 mois** sur un an, sauf dans le cas d'intérim ou de mise à disposition par une entreprise ou le calcul est effectué au **prorata temporis**.

VI - Une contribution à l'Agefiph modulée

La contribution des entreprises de 20 salariés et plus sera désormais modulée. Certaines personnes, du fait de la lourdeur de leur handicap ou de leur situation vis à vis du marché du travail, pourront faire bénéficier leur employeur d'une minoration de leur contribution. De même, les efforts réalisés par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées seront pris en considération. Enfin, les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes seront modulées de manière à limiter leur impact sur la contribution.

Ces dispositions impacteront la contribution des entreprises **à partir de 2007**.

VII - L'Augmentation du plafond de la contribution à l'Agefiph

Une **majoration de la contribution** est prévue dans deux cas :

- > le nombre de bénéficiaire manquant * est multiplié par :
 - 400 * SMIC horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés
 - 500 * SMIC horaire pour des entreprises de 200 à 749 salariés
 - 600 * SMIC horaire pour les entreprises de plus de 750 salariés

* nombre de bénéficiaire manquants : nombre de bénéficiaire que l'employeur est tenu d'employer (6%) et nombre de bénéficiaire employé (auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires du à la passation de contrat de sous traitance ou à l'accueil de stagiaires handicapés. Peut être appliqué une minoration de 0.5 ou 1 pour les employeurs ayant consentis des efforts en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de certains bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les ESAT : les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent s'en acquitter notamment par la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées tels que le ESAT. Ces contrats qui permettent de déterminer une équivalence en nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ne peuvent toutefois exonérer l'entreprise de cette obligation que dans la limite de 50%.

> 1er janvier 2010. Une entreprise qui, pendant plus de trois ans, n'aurait fait aucun effort en matière de recrutement direct, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance auprès du milieu protégé ou n'aurait pas conclu un accord d'entreprise verra le montant de sa contribution passer à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé, soit presque un salaire annuel complet. Cette disposition entrera en application à partir du 01/01/2010

VIII - La possibilité de déduire certaines dépenses de la contribution

La loi permet aux entreprises de déduire du montant de leur contribution des dépenses supportées directement par elles-mêmes et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées. Ces déductions ne seront pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet. La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles elles pourront être déduites seront définies par décret dans les mois à venir.

IX - Les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées

La loi transforme les ateliers protégés en entreprises adaptées, leur reconnaissant ainsi une place spécifique mais intégrée au marché du travail.

La garantie de ressources est remplacée par une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat. Celui-ci apporte également une subvention spécifique destinée à permettre un suivi social et la formation au poste de travail.

X - L'emploi dans la fonction publique

La loi crée un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » - à l'instar de l'Agefiph pour le privé- qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas le quota de 6%.

Une convention de coopération sera conclue entre ce nouveau fonds et l'Agefiph.

La loi prévoit des dispositions pour favoriser l'accès de la fonction publique à un plus grand nombre de personnes handicapées.

A retenir également...

- ✓ Pour la première fois, la loi introduit une définition du handicap.
- ✓ Un nouveau droit à la compensation du handicap pour tous. Il s'agit d'une prestation destinée à compenser les surcoûts liés au handicap (aides humaines, techniques, aménagement du logement et du véhicule, aide animalière...). C'est un des mesures phares de la loi.
- ✓ Le droit à une scolarisation en milieu ordinaire. Tout enfant ou adolescent pourra être inscrit dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile.
- ✓ L'accessibilité : 10 ans pour se mettre aux normes. La mise en accessibilité des établissements recevant du public (commerces, administrations, théâtres...) ainsi que celle des transports collectifs devra être effective sous dix ans.
- ✓ La création des maisons départementales du handicap. Dans chaque département, une maison des personnes handicapées fera office de guichet unique pour l'accès aux droits et à la nouvelle prestation de compensation. Elle sera également chargée de reconnaître la qualité de travailleur handicapé ou d'attribuer la carte d'invalidité.
- ✓ Une revalorisation des ressources. Un complément de ressources pourra être versé aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH). La loi améliore le cumul de l'AAH avec une rémunération liée à une activité professionnelle ce qui pourra favoriser l'exercice d'un travail à temps partiel.