

Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés

Principes, bénéficiaires et acteurs de la politique handicap : cadre légal et champ d'application



Ida Makanda,
Juriste,
Groupe Fideliance

La loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes définit le handicap, en son article 2, modifiant l'article L. 114 du Code de l'action sociale, dispose :

« *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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.* »

L'article L. 5313-1 du Code du travail dispose que : « *Est considérée comme 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.* »

Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 20 salariés (6 % de l'effectif pour les entreprises de plus de 20 salariés) ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés. C'est ce que l'on appelle l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ce dispositif a été modifié au 1^{er} janvier 2020 (loi du 5 septembre 2018). En effet, depuis cette date, les entreprises disposent de 5 ans au lieu de 3 pour se mettre en conformité avec la législation. Par ailleurs, la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) est désormais effectuée via la déclaration sociale nominative (DSN) depuis janvier 2020. Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont la possibilité de :

- salarier ou accueillir en stage des personnes en situation de handicap ;
- conclure un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise ;
- verser une contribution financière.

Par ailleurs, il est à noter que

depuis le 1^{er} janvier 2020, la conclusion de contrat de sous-traitance ou de prestation de service avec des entreprises ou des organismes d'insertion ne permet plus à l'employeur de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi, contrairement à ce qui était applicable avant la réforme. En revanche, les dépenses supportées directement par l'entreprise, liées à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec les organismes ou entreprises concernées peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle.

Le seuil de 20 salariés est apprécié en équivalent temps plein (ETP). Chaque salarié est pris en compte proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise :

- un salarié dont la durée effective du travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle en vigueur dans l'entreprise est pris en compte pour 1 unité ;
- un salarié dont la durée du travail est inférieure à la moitié de ladite durée légale ou conventionnelle du travail est pris en compte pour 0,5 unité.

Dans ce cadre, la conclusion d'un accord d'entreprise en faveur des travailleurs en situation de handicap peut permettre de répondre ou poursuivre plusieurs objectifs au sein de l'entreprise :

- développer la responsabilité sociale de l'entreprise ;
- faire du dialogue social un levier pour les personnes en situation de handicap ;
- développer une politique d'emploi inclusive ;
- remplir l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés ;
- tenter de maintenir une égalité d'accès et de maintien dans l'emploi et lutter contre la discrimination.

Les entreprises peuvent s'engager dans une politique de diversité et d'égalité des chances, à combattre toute forme de discrimination à l'embauche ou dans les évolutions de carrières des personnes en situation de handicap. Cette politique vise à créer un environnement professionnel où chacun a la possibilité de s'épanouir avec ses différences, le but étant de proposer des parcours professionnels durables, notamment aux personnes qui pourraient se trouver dans l'incapacité de conserver leur poste de travail. L'ambition de cette politique est de refléter la diversité de la société et de créer un environnement professionnel dans lequel chacun, avec ses différences, peut s'épanouir.

Par ailleurs, la mise en œuvre d'une politique handicap au niveau de l'entreprise est un enjeu important puisque tous les collaborateurs peuvent être touchés par ce sujet. En effet, un collaborateur sur deux sera



en situation de handicap au cours de sa vie, et 80 à 85 % des handicaps sont invisibles*

Aussi, il est intéressant d'optimiser cette obligation par la conclusion d'un accord d'entreprise pour l'employeur. En effet, la conclusion d'un accord d'entreprise marquerait résolument l'impulsion d'une démarche active en faveur des travailleurs handicapés, en favorisant la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise dans l'objectif d'empêcher toute représentation erronée par rapport aux handicaps pouvant freiner l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés. Les acteurs devant être impliqués dans cette démarche, notamment dans le cadre de la conclusion d'un accord d'entreprise, sont :

- la direction de l'entreprise ;
- le comité social et économique ;
- les organisations syndicales signataires ;
- le service de santé au travail avec son équipe pluridisciplinaire (ergonome entre autres) ;
- la direction des ressources humaines avec en son sein l'équipe recrutement actrice de l'embauche

et l'équipe RH opérationnelle actrice du maintien dans l'emploi ;

- le référent handicap qui sera l'interlocuteur privilégié ;
- les managers et les salariés.

Quels sont les bénéficiaires de cette obligation d'emploi ?

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi relative aux travailleurs en situation de handicap tels que mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

* Source <https://www.enthea.fr/les-handicaps-invisibles>

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Principe de non-discrimination : *quezako* ?

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, il est rappelé « *qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation,*

Zoom sur les aides à l'embauche des travailleurs handicapés

Les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Les aides ne sont pas automatiques. Elles sont octroyées seulement après l'aménagement du poste de travail de la personne recrutée, et après que l'employeur en ait fait une demande auprès de l'Agefiph. Le dossier de demande doit prouver l'importance des surcoûts (reconnaissance de la lourdeur du handicap).

Comme précisé plus haut, les services et les aides financières de l'Agefiph ont pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et visent prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi. Dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, cet organisme demeure un des interlocuteurs incontournables pour un accompagnement de l'employeur réussi de cette intégration professionnelle au sein de l'Entreprise.

L'Aide exceptionnelle à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH)

Cette aide est destinée à tous les employeurs du secteur privé, les entreprises et les associations, à l'exception des établissements publics administratifs, industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte et des particuliers employeurs.

Conditions :

- le salarié embauché doit être reconnu travailleur handicapé (RQTH), quel que soit son âge ;
- sa rémunération doit être inférieure ou égale à 2 fois le Smic, soit 3 179 € bruts mensuels ;
- son contrat est soit un CDI soit un CDD de minimum 3 mois ;
- le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise depuis au moins 3 mois ;
- Le contrat doit être signé entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2021 inclus ;
- L'employeur est à jour de ses déclarations et paiements de cotisations sociales et d'impôts ;
- L'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'État à l'insertion ou au retour à l'emploi sur ce même contrat ;
- Le poste n'a pas fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1^{er} janvier 2020 ;
- Le salarié n'est pas déjà présent dans l'entreprise au 8 octobre 2020 sur un contrat non concerné par cette aide.

Montant :

Le montant maximum de l'aide est de 4 000 euros par salarié, elle est versée à la fin de chaque trimestre pendant 1 an maximum. Le montant est proportionnel au temps de travail et à la durée du contrat du salarié en situation de handicap. Les périodes d'activité partielle ne sont pas prises en compte.

La demande d'aide s'effectue en ligne sur la plateforme SYLAé. Les employeurs disposant déjà d'un compte SYLAé peuvent se connecter en utilisant leurs codes de connexion et mot de passe habituels.

Aides pour les CDD Tremplin

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la possibilité pour des entreprises adaptées volontaires, existantes ou nouvellement créées, d'embaucher des personnes en situation de handicap (sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap) dans le cadre d'un contrat à durée déterminée spécifique dit « tremplin ».

Le CDD Tremplin d'une durée de 4 à 24 mois vise à permettre à la personne handicapée d'acquérir une expérience professionnelle afin de faciliter sa transition et son insertion professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics. En effet, le CDD Tremplin a pour but de créer et soutenir le projet professionnel du travailleur en situation de handicap, de lui proposer un soutien professionnel par un chargé d'insertion, et de lui offrir la mobilité professionnelle vers des entreprises du secteur privé et du secteur public.

Les entreprises qui concluent un « CDD Tremplin » peuvent bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 10 000 euros.

Pour bénéficier de cette aide, il faut présenter un dossier de candidature auprès de la DREETS (anciennement DIRECCTE). Le ministère du Travail, par un arrêté du 23 novembre 2018, a publié une première liste d'entreprises habilitées à conclure un « CDD Tremplin ». Cette liste a été complétée par un arrêté du 16 juin 2021 consultable sur le lien suivant <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043793523>.

de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Dans le cadre de la conclusion d'un accord d'entreprise, les parties doivent s'engager à ce que ces principes soient appliqués tout au long de la carrière du salarié en situation de handicap.

Les salariés : acteurs de la politique handicap

Les salariés de l'entreprise doivent être acteurs et engagés dans la politique menée en matière de handicap et doivent être impliqués dans les actions et engagements de l'employeur conclus dans un accord d'entreprise. Cette implication se réalise par une sensibilisation de ces salariés aux situations de handicap (intervention d'associations ou organismes comme l'Agefiph par des séminaires, tables rondes ou autres types de réunion pour une meilleure

appréhension et compréhension de ces situations).

Focus : l'Agefiph est une association nationale chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Issue de la loi du 10 juillet 1987, elle a pour objectif d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Ses financements s'adressent aux entreprises du secteur privé, aux personnes handicapées, aux opérateurs de terrains (organismes de formation et de bilan, acteurs de l'insertion et du reclassement, etc.). À travers ses diverses aides, elle prend en charge les surcoûts liés au handicap à toutes les étapes de l'insertion professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les aides à l'embauche de l'Agefiph ne sont plus versées automatiquement mais seulement si elles sont déterminantes pour concrétiser le recrutement dans l'emploi d'une personne handicapée. Elles sont prescrites par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi, la mission locale ou l'Agefiph en fonction des besoins de l'entreprise ou de la

personne en situation de handicap. Par ailleurs, les salariés en situation de handicap peuvent s'orienter vers l'ensemble des acteurs de la politique handicap définis dans l'entreprise pour l'amélioration de leurs conditions d'emploi suivant les acteurs ci-après.

La direction des ressources humaines

Dans son rôle de conseil et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, la direction des ressources humaines est un interlocuteur privilégié entre les différents acteurs de la politique handicap.

Garante de la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, la direction des ressources humaines déploie et coordonne la mise en place des actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise.

La direction des ressources humaines assure un rôle d'intégration, d'accompagnement



dans l'évolution professionnelle et de remontée d'informations concernant les éventuels besoins des salariés en situation de handicap. Selon les cas, elle peut conseiller utilement les salariés en situation de handicap et les orienter vers d'autres acteurs ou organismes publics (réfèrent handicap au sein de l'entreprise, services de santé au travail, Agefiph...).

Référents handicap

Les Référents handicap assurent une relation de proximité avec les salariés en situation de handicap. Ils écoutent, conseillent et accompagnent les salariés concernés et apportent un appui aux différents acteurs dès que besoin.

Les référents handicap, qui ont un rôle d'accompagnateur auprès des salariés en situation de handicap, peuvent les orienter vers chacun des acteurs de la politique handicap pour la prise en charge de leurs besoins. En effet, ses missions sont principalement :

- d'organiser la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration ;
- d'informer/orienter les salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés de leur parcours professionnel (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle...).

Les Managers

Par ailleurs, les managers sont des acteurs indispensables à la démarche handicap en ce qu'ils

peuvent accueillir et accompagner des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel. Ils ont ainsi pour rôle dans l'entreprise d'intégrer au mieux le salarié en situation de handicap afin d'assurer un bon fonctionnement au sein de leur équipe.

Les services de santé au travail

Les services de santé au travail, composés de médecins et d'infirmiers du travail ainsi que dans certains centres de santé au travail collaborent avec des ergonomes, ont un rôle de prévention et de conseil auprès des salariés et de l'employeur pour veiller notamment à l'amélioration des conditions de travail.

Ils peuvent être sollicités en amont de l'arrivée d'un salarié en situation de handicap, afin de préparer et d'appréhender au mieux l'aménagement de son poste si nécessaire.

Le médecin du travail assure une surveillance médicale renforcée pour les salariés en situation de handicap et peut les orienter, en cas de besoin, vers l'assistant(e) social(e).

Les services de santé au travail relaient auprès de la direction des ressources humaines, dans le strict respect du secret médical, les éventuels avis d'aptitude, d'inaptitude et préconisations d'aménagements de postes. Le médecin du travail doit être force de proposition dans ce cadre pour le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la prévention des inaptitudes.

Représentants du personnel et Organisations Syndicales

Les représentants du personnel et les organisations syndicales demeurent des acteurs clés pour informer les salariés sur les mesures en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise.

D'ailleurs, la cssct, instance en charge des questions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail (entreprise de plus de 300 salariés), permet d'échanger des informations, de faire des propositions et de suivre les actions en matière de handicap. Un bilan annuel des actions menées dans le cadre d'un accord d'entreprise devra être présenté par l'employeur au comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Aussi, il est fortement recommandé aux employeurs de dispenser une formation aux acteurs de la politique handicap susvisés (DRH, OS, Managers et réfèrent handicap) car, à cet effet, la formation demeure un atout privilégié aux fins d'adaptation et d'accompagnement efficaces visant à les sensibiliser sur les connaissances et outils nécessaires sur le handicap, et ce afin de pouvoir remplir leurs missions.

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, c'est leur permettre un meilleur accès à une activité professionnelle qui saura les épanouir, leur permettre d'apporter leurs compétences, leur savoir-être (*soft skills*) et leur savoir-faire (*hard skills*) sans discrimination pour une intégration pleinement réussie au sein de l'entreprise.

2022-7982