

# Handicap en entreprise : un enjeu d'avenir



Virginie Bernier,  
Juriste Droit Social,  
Action Expertise Groupe Fideliance

**D**e nombreuses réserves, plus ou moins conscientes, freinent l'intégration des personnes handicapées dans la sphère professionnelle. En effet, le handicap, recouvre une extrême diversité de situations et les implications sur l'emploi peuvent être variables tant pour l'entreprise que pour le salarié concerné.

Malgré le durcissement de la législation, la politique des quotas et l'influence du réseau associatif français, le handicap au travail demeure un sujet sensible en entreprise.

## COMMENT FAVORISER ET INTÉGRER LE HANDICAP EN ENTREPRISE ?

### L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est venue réformer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les objectifs de cette réforme, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sont multiples :

- adapter la politique de l'emploi au marché du travail ;
- permettre aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de toutes les opportunités d'accès à l'emploi, en traitant de façon équitable les différents types de contrat et de temps de travail ;
- simplifier la politique d'emploi en rendant cette dernière lisible, claire et ainsi alléger les formalités administratives des employeurs ;
- valoriser les efforts réalisés par les entreprises en faveur des travailleurs handicapés tout au long de l'année.

### EN PRATIQUE, QUELS SONT LES CHANGEMENTS ?

Le législateur prévoit que tous les employeurs sont tenus de déclarer le nombre de leurs travailleurs handicapés (plus précisément les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés), y compris les entreprises de moins de 20 salariés.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la déclaration d'emploi est simplifiée. Il s'agit d'une déclaration mensuelle à effectuer dans le cadre de la Déclaration sociale nominative (DSN) qui comporte, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, une mention spécifique à cet effet. Il n'y a donc pas de déclaration annuelle particulière à effectuer.

Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, outre la déclaration à effectuer mensuellement par la DSN sur le nombre de travailleurs handicapés, doit être réalisée annuellement une déclaration spécifique, comme auparavant, *via* aussi la DSN. Cette déclaration annuelle complète donc la déclaration mensuelle.

Le taux minimal de travailleurs handicapés est désormais amené à évoluer tous les cinq ans. Ainsi, le taux actuel de 6 % s'appliquera donc jusqu'en janvier 2025, date à laquelle le taux sera actualisé, par décret.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, dans les entreprises à établissements multiples, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'applique au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement.

### COMMENT RESPECTER CETTE OBLIGATION D'EMPLOI ?

L'obligation d'emploi ne peut être remplie que de ces façons :

- L'emploi direct de personnes handicapées.
- Il s'agit ici de l'emploi des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des salariés (article L. 5212-2 du Code du travail).
- L'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés.

L'employeur peut toujours s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé, que cet accord soit de branche, de groupe ou d'entreprise. Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le cadre de ces accords évolue.

L'accord pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés est limité à trois ans, renouvelable une fois. Les accords agréés ne peuvent donc plus être conclus au niveau de l'établissement.

La crise sanitaire actuelle est venue impacter les accords agréés en cours. Ainsi, certaines entreprises, dont l'accord est en cours ou arrive à échéance, ont pu rencontrer en raison de cette crise des difficultés à réaliser les actions du programme pluriannuel et les objectifs associés.

Dans ce contexte, les services de l'État sont appelés à en tenir compte dans l'appréciation des bilans quantitatifs et qualitatifs, mais aussi à permettre aux entreprises, grâce au dialogue social, de proposer des ajustements des actions du programme pluriannuel de l'accord et de la répartition des moyens financiers afférents.

Dans le cadre d'un renouvellement d'accord, la

négociation d'un programme pluriannuel d'action incluant une clause de révision afin de prendre en compte la situation de l'entreprise ou une nouvelle répartition du budget entre les actions du programme pluriannuel de l'accord.

En tout état de cause, ces propositions ne pourront conduire à minorer le financement du programme pluriannuel de l'accord.

### LE PAIEMENT DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Si le taux minimal d'emploi n'est pas atteint par l'entreprise, l'employeur doit toujours verser à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) une contribution annuelle pour chaque bénéficiaire de l'obligation qu'il aurait dû employer. Toutefois, le recouvrement de la contribution ne se fait plus directement par l'AGEFIPH, mais par le biais des URSSAF.

### L'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ HANDICAPÉ DANS L'ENTREPRISE

Toute personne ayant le statut de travailleur handicapé exerçant en milieu ordinaire de production possède la qualité de salarié, et bénéficie en conséquence des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afférentes à ce statut.

En particulier, les pratiques en matière de période d'essai, de durée du travail, de visite médicale d'embauche, de protection contre la maladie et les accidents du travail lui sont applicables.

Toutefois, des dispositions spécifiques tiennent compte du handicap dans différents domaines, notamment en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'aménagement des locaux.

En effet, l'employeur est désormais tenu de prendre les mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ;
- de recevoir une formation adaptée à leurs besoins.

L'article R. 4225-6 du Code du travail prévoit notamment que les travailleurs reconnus handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont

susceptibles d'utiliser dans l'établissement. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur handicap l'exige.

Enfin, les salariés handicapés peuvent bénéficier, à leur demande, d'aménagements d'horaires ou de la mise en place du télétravail.

### LES AIDES À L'EMPLOI D'UN SALARIÉ HANDICAPÉ |||

Afin de favoriser l'emploi de salariés handicapés, plusieurs aides sont proposées par l'AGEFIPH et l'État.

#### LES AIDES DE L'AGEFIPH

##### • Aide à l'insertion professionnelle :

L'aide à l'insertion professionnelle s'adresse aux employeurs de personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

##### • Aide au contrat de professionnalisation :

L'aide au contrat de professionnalisation conclu avec une personne handicapée ouvre droit à une aide pour l'employeur de 1 000 euros pour un contrat de 6 mois, de 2 000 euros pour un contrat de 12 mois, 3 000 euros pour un contrat de 18 mois, 4 000 euros pour un contrat de 24 mois et 5 000 euros pour un CDI. L'aide est proratisée en fonction du nombre de mois.

##### • Aide au contrat d'apprentissage :

Elle est remplacée par le versement d'une aide unique versée pour tous les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux employeurs des entreprises de moins de 250 salariés (C. trav., art. L. 6243-1).

#### LES AIDES DE L'ÉTAT

• Aide à l'aménagement des postes de travail : une aide peut être consentie aux entreprises



qui emploient des travailleurs handicapés, pour l'adaptation des machines et des outillages, l'aménagement des postes de travail ainsi que l'équipement individuel et les accès aux lieux de travail.

Elle peut également avoir pour objet de compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

• Aide temporaire de 4 000 euros : un décret du 6 octobre 2020 institue une aide pour l'embauche d'un salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), lorsque sa rémunération est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC.

Il s'agit d'une aide temporaire, d'un montant maximum de 4 000 euros par travailleur handicapé embauché sous réserve de respecter plusieurs conditions cumulatives. Elle est due à compter du

premier jour d'exécution du contrat de travail et versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre, dans la limite d'un an.

Une nouvelle fois, l'État et les partenaires sociaux sont venus adapter les aides en vigueur afin de faire face à l'état d'urgence actuel, en mettant notamment en place l'aide exceptionnelle au télétravail, l'aide exceptionnelle aux déplacements dans le cadre du déconfinement, ou encore l'aide exceptionnelle aux équipements de prévention du risque Covid-19.

Le handicap en entreprise reste donc un enjeu d'avenir. La communication, la formation et l'intégration restent à ce jour des points d'entrées qui permettront de mieux penser et appréhender le handicap au travail.

2021-6920

## Brèves

### SOCIÉTÉ

**Conseil d'État : l'obligation de motifs impératifs pour voyager est suspendue pour les Français rentrant de l'étranger**

Par un décret du 30 janvier 2021, le Premier ministre a restreint les déplacements entre la France et les pays hors UE et Espace économique européen, ainsi qu'au départ ou à destination des collectivités d'outre-mer. Les personnes qui souhaitent voyager doivent présenter un « motif impératif d'ordre personnel ou familial, un motif de santé relevant de l'urgence ou un motif professionnel ne pouvant être différé ». Le Conseil d'État a jugé « disproportionné » d'exiger un motif impératif aux Français qui souhaitent rentrer en France, « car l'impact de ces déplacements est mineur sur la propagation de l'épidémie de Covid-19 ». En revanche, cette exigence pour les déplacements depuis ou vers les Antilles françaises « est justifiée par la volonté d'éviter les flux de touristes qui risqueraient d'aggraver la situation sanitaire sur place ».

### HAUTS-DE-SEINE

**Le lycée de Boulogne a enfin un nom !**

Le nouveau lycée de Boulogne-Billancourt a fêté ses deux ans en septembre 2020. Pourtant, ce dernier n'avait toujours pas de nom. Le Conseil municipal a finalement voté, le 11 février 2021, pour enfin donner au lycée une identité. Les professeurs, élèves, et même parents d'élèves du lycée, après concertation, avaient proposé trois noms, classés par ordre de préférence : Simone Veil, Trapèze et Renault. C'est finalement le nom de Simone Veil qui a été retenu, saluant la mémoire de l'ancienne ministre, icône de la défense du droit des femmes.

### TRAVAIL

**Le gouvernement accompagne les entreprises dans la mise en place du télétravail**

Depuis près d'un an déjà, le gouvernement appelle les entreprises à avoir recours au télétravail de façon massive, quand cela est possible. Pour accompagner au mieux les entreprises de moins de 250 salariés à mettre en œuvre le télétravail dans de bonnes conditions, le gouvernement se mobilise à travers l'offre de service gratuit « Objectif Télétravail ». Concrètement, il entend aider les TPE et PME à repérer les activités réalisables en télétravail et à organiser et améliorer les pratiques de télétravail tout en maintenant la cohésion interne et les liens entre les équipes. Plus d'informations sur [anact.fr/objectifteletravail](http://anact.fr/objectifteletravail).

### IMMOBILIER

**Logements sociaux : le Sénat lance une consultation des maires sur son site Internet**

L'article 55 de la loi Solidarité et renouvellement urbains (SRU) du 13 décembre 2000 impose l'obligation pour certaines communes de disposer d'un taux minimum de 20 ou 25 % de logements sociaux. Cette loi, adoptée il y a 20 ans, va arriver à échéance en 2025. Dans le cadre du prolongement et de la réforme de cette loi, Dominique Estrosi Sassone, vice-présidente de la commission, sénateur des Alpes-Maritimes et Valérie Létard, vice-présidente du Sénat, sénatrice du Nord, ont décidé d'interroger les maires des communes entrant dans le champ de l'article 55 de la loi SRU pour recueillir leur vécu, mieux comprendre leur situation, et relayer leurs besoins et propositions via une consultation en ligne, ouverte du 15 mars 2021 au 15 avril 2021.

1 208

C'est le nombre de décisions rendues par le juge des référés du Conseil d'État en 2020.