



CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CFE-CGC

Le + syndical

SPECIAL HANDICAP

pour le recrutement
et le maintien dans l'emploi
des salariés handicapés

- MISE A JOUR NOVEMBRE 2006

Service Protection Sociale

59/63, rue du Rocher – 75008 PARIS – www.cfecgc.org - Tél. : 01.55.30.12.12.

Un guide pour l'action syndicale

Notre Confédération a orienté délibérément son action vers l'insertion des personnes handicapées : c'est le reflet des conceptions humanistes et solidaires de la CFE-CGC,, c'est aussi une belle occasion de faire connaître les valeurs de la Confédération, enfin c'est une occasion de modifier les équilibres habituels de l'action syndicale !.

La démarche de la CFE-CGC se veut humaniste. Elle donne la priorité à l'homme sur les marchés et considère celui-ci en tant que sujet et non comme objet. Elle s'incarne particulièrement bien dans la démarche d'intégration des personnes handicapées.

Dans une première phase, un jeu de fiches techniques a été créé. Il sera diffusé par plusieurs voies : revues, documents de formation, rencontres CFE-CGC...

Ces textes récapitulent les aspects essentiels des outils utilisables par vous. Ce sont des instruments évolutifs et perfectibles. Vos remarques et suggestions seront les bienvenues.

Cette action syndicale permet un positionnement vis-à-vis de la collectivité des salariés. En effet, l'action du délégué syndical dans cette thématique lui permet de donner du corps, par ses propositions, à l'image de la Confédération dans une posture de protection des individus, en particulier handicapés, ce que chacun peut devenir un jour !

Ayez le réflexe de ne pas oublier le thème « handicap » dans les négociations annuelles.

C'est une occasion de modifier les jeux de rôle, en pointant le financement en même temps que les problèmes, cela permet de renforcer l'attitude participative et positive que la CFE-CGC veut tenir dans les négociations d'entreprise.

Dès maintenant, faites-nous connaître votre souhait de participation à d'éventuels travaux en commun ou échanges d'expériences. Vos réponses nous permettront de bâtir ces "Journées rencontres " sur le thème du handicap.

Dans l'attente de vous lire,

Syndicalement vôtre,

Docteur Bernard Salengro

b.salengro@cfecgc.fr

Sommaire

Fiche1 : La réglementation	5
Fiche 2 : La Maison Départementale Des Personnes Handicapées (MDPH)	8
I. Qui est la MDPH ?	8
II. Quelles sont les missions de la MDPH ?	9
a. L'accueil, l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leur famille	9
b. Constituer le lieu de dépôt des demandes d'attribution de droits et d'évaluation du handicap et des besoins	9
c. Mettre en place et organiser le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire	10
d. Assurer l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions de la CDAPH	10
Fiche 3 : La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées CDAPH	12
I. Le rôle de la CDAPH	12
a. Localisation	12
b. Composition	12
c. Organisation	13
d. Attributions de la CDAPH	13
II. CDAPH /Mode d'emploi	15
a. Qui peut saisir la CDAPH ?	15
b. Comment faire une demande ?	15
c. L'examen de la demande	16
La décision	17
e. Une décision motivée et révisable	17
f. Les recours	18
g. Portée des décisions de la CDAPH	19
Fiche 4 : L'AGEFIPH Association de gestion du fonds de développement Pour l'insertion professionnelle Des personnes handicapées	20
I. Rôle et organisation de l'AGEFIPH	21
II. Missions	21
III. Où s'adresser ?	21
Fiche 5 : Obligation d'emploi des personnes handicapées. Où en est votre entreprise ?	22
I. Emploi de travailleurs handicapés : une obligation	22
II. Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation d'emploi ?	22
III. Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?	22
IV. La détermination de l'obligation d'emploi de l'entreprise	23
a. Calcul des effectifs de l'entreprise	23
b. Le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	24
c. Comment répondre à l'obligation d'emploi ?	24
d. Le calcul de la contribution à l'AGEFIPH	26
e. La sanction en cas de non-respect de l'obligation d'emploi	29
Fiche 6 : Les aides au maintien ou au recrutement dans l'emploi	30
I. Les aides de l'Etat (auprès de la DDTEFP)	30
II. Les Aides de l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)	30

a- Les aides à l'employeur _____	32
b. Les aides au salarié _____	34
c. Les aides à certains types de contrats de travail _____	35
d. Formalités à accomplir _____	35
e. La décision de l'AGEFIPH _____	36
III. Les autres aides _____	36
IV. Le droit à la formation des personnes handicapées _____	36
V. les organismes de placement spécialisés _____	37
a. Le réseau Cap-emploi _____	37
b. Les PDITH (Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés) _____	37
<i>Fiche 7 : La situation individuelle du salarié handicapé dans l'entreprise</i> _____	39
I le principe de non-discrimination _____	39
II Nouveau principe d'individualisation des horaires à la demande de la personne handicapée _____	40
III Un préavis de licenciement plus long _____	40
<i>Fiche 8 : Le rôle du médecin du travail</i> _____	41
I L'accès à l'emploi _____	41
a Un rôle de conseil _____	41
b La visite médicale d'embauche _____	41
II Le maintien dans l'emploi et le reclassement _____	42
II Les visites de reprise et de pré-reprise _____	42
III Inaptitude du salarié et reclassement _____	43
<i>FICHE 9 : Vous êtes délégué syndical</i> _____	44
I. Détermination de l'obligation d'emploi de votre entreprise _____	44
II. Argumentaire _____	44
III. La négociation d'un accord _____	45
<i>Fiche 10 : Vous êtes membre du Comité d'Entreprise (CE)</i> _____	46
I. Compétences générales du CE _____	46
II. Commission formation _____	46
III. Autres attributions _____	46
a Donner son avis _____	46
b Avoir communication _____	47
<i>Fiche 11 : Vous êtes membre du CHSCT</i> _____	48
<i>Fiche 12 : Liste des sigles</i> _____	49
<i>Fiche 13 : Les Liens Internet</i> _____	51
<i>FICHE 14 : Les Délégations régionales AGEFIPH</i> _____	53

Fiche1 : La réglementation

En France, la situation des personnes handicapées est régie par trois lois fondamentales :

- **La loi d'orientation n°75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées ;**
- **La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées** (*article L.323-1 du code du travail*).
- **La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.**

Cette dernière loi tant attendue vient réformer de nombreux droits et en ajouter d'autres et met l'accent sur le projet de vie de la personne handicapée.

1. **La loi du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées** se présente telle une charte des droits. Chaque disposition converge vers un but ultime : que la personne en situation de handicap atteigne le degré d'autonomie le plus élevé possible.

Pour la première fois, la loi abandonne le concept d'assistance au profit de celui de solidarité. Elle érige en **obligation nationale** l'éducation, la formation, l'orientation professionnelle et **l'emploi** des personnes handicapées. Cette obligation incombe à l'ensemble des acteurs sociaux, y compris aux **entreprises** publiques ou privées.

Enfin, elle met en place et organise le fonctionnement des **COTOREP**, instances chargées notamment de reconnaître la qualité de personne handicapée, remplacée aujourd'hui par les **Commissions Départementales des Personnes Handicapées. (CDAPH)**

2. **La loi du 10 juillet 1987 relative à l'insertion professionnelle** constate l'inefficacité des dispositions de la loi du 23 novembre 1957 qui fixait un quota d'emploi de 10 % de travailleurs handicapés pour les entreprises tout en ne l'assortissant d'aucune obligation.

Le quota est abaissé à 6 % de l'effectif total des salariés mais l'obligation devient **obligation de résultat** pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Cependant, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation d'emploi selon les modalités suivantes :

- La conclusion de contrats auprès d'ateliers de travail protégés dans la limite de 50 % de l'obligation,

- La conclusion d'accords de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces accords sont soumis à l'agrément de l'Etat et deviennent exonérateurs,
- Le versement d'une contribution à un organisme créé par la loi de 1987 : l'AGEFIPH (voir fiche AGEFIPH).

Le non-respect de l'obligation est sanctionné par le paiement d'une taxe au bénéfice du trésor public.

La loi dresse la liste des employeurs assujettis. Enfin, elle énumère les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de façon très extensive en y incluant, par exemple, les veuves et orphelins de guerre.

3. La loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Depuis les lois précédentes de nombreuses carences et injustices étaient constatées face aux personnes handicapées. Cette loi qui figurait comme l'un des chantiers nationaux présidentiel tente de répondre aux attentes des personnes concernées par le handicap.

→ une définition juridique du handicap :

« 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 L.114 du code de l'action social et des familles (CASF)

Cette loi est très ambitieuse puisqu'elle **concerne la personne handicapée dans les différentes dimensions de sa vie.**

→ Cette loi engage l'Etat sur quatre points principaux :

- Garantir un droit à compensation du handicap pour permettre aux personnes handicapées un libre choix de leur projet de vie.
- Permettre à ces personnes une participation effective à la vie sociale grâce à un principe d'accessibilité généralisé
- Constituer une offre de services adaptés à la personne et à ses besoins.
- Améliorer la prévention du handicap.

Tout d'abord elle institue **la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** qui devient le lieu d'accueil de la personne handicapée pour toutes ses démarches.

Les différentes aides qui peuvent être attribuées découlent du projet de vie de la personne handicapée, l'objectif étant de compenser au maximum son état de handicap afin qu'elle puisse réaliser ce projet. Ainsi sur le plan des aides sociales la

loi a créé la **prestation de compensation** qui permet de financer des aides techniques et humaines afin que la personne puisse réaliser son projet.

Cette loi pose le principe selon lequel les enfants handicapés doivent être scolarisés dans le milieu scolaire ordinaire et doivent bénéficier d'adaptation des temps de travail, des locaux, tout comme les étudiants.

→ **Concernant l'emploi**

La loi durcit le montant de la contribution due par les entreprises de plus de vingt salariés.

Elle institue **une obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise** ! Les délégués syndicaux devront être les acteurs privilégiés de la promotion de l'emploi des personnes handicapées et devront être force de proposition face à l'employeur.

Ce guide ne couvre pas tous les champs du handicap, mais tente de dresser un tableau de son environnement institutionnel. Volontairement, c'est l'emploi qui est le cœur de ce guide, et vous trouverez tant les différentes aides et subventions existantes, que les modalités de l'obligations de l'employeur en la matière. Enfin, une analyse du rôle des militants au sein des institutions représentatives du personnel permettra à chacun de connaître sa marge de manœuvre face à l'employeur.

Fiche 2 : La Maison Départementale Des Personnes Handicapées (MDPH)

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient de poser un **nouveau décor** institutionnel dans le monde du handicap : la Maison départementale des personnes handicapées.

Cette institution répond enfin à l'attente des personnes handicapées et de leur famille : **avoir un guichet unique qui centralise toutes les requêtes.**

Qui est la MDPH ? Quelles sont ses missions ? Voici un **nouveau panorama** qu'il convient d'expliquer.

I. Qui est la MDPH ?

Sur un plan organisationnel, la MDPH prend la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP), dont le département assure la tutelle administrative et financière. Ainsi, le Président du Conseil général doit avoir l'initiative d'une convention qui sera signée par toutes les institutions susceptibles d'intervenir dans le fonctionnement de la MDPH.

Les membres de la MDPH :

Présidée par le **président du Conseil général** elle regroupe différents membres concernés par les questions relatives au handicap comme :

- Le département
- L'Etat
- Les organismes d'assurance maladie et d'allocations familiales
- Associations gestionnaires d'établissements ou services destinés aux personnes handicapées

La MDPH est administrée par une **commission exécutive** qui prend les décisions relatives au fonctionnement et à l'organisation de la MDPH et qui sont mises en œuvre par le **directeur de la MDPH nommé par le Président du Conseil général.**

II. Quelles sont les missions de la MDPH ?

La MDPH est le **lieu d'accueil**, de proximité où sera **élaboré le projet de vie de la personne qui permettra de déterminer ses besoins en compensation**. Elle concerne **tous ceux en situation handicapante**, en perte d'autonomie : les enfants, les adultes et les personnes dépendantes.

a. L'accueil, l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leur famille

La loi du 11 février 2005 insiste sur le fait que les familles puissent être reçues par des personnes capables de les orienter vers les organismes ou les services correspondant à leur requête.

Pour répondre à cette mission la MDPH doit mettre en place différents outils et services :

- Un numéro de téléphone vert pour les appels d'urgence.
- Réaliser et **diffuser un livret d'information sur les droits des personnes handicapées** et la lutte contre la maltraitance.
- Mettre en œuvre l'accompagnement nécessaire aux personnes handicapées et à leur famille après l'annonce de l'évaluation de leur handicap.
- Désigner un **réfèrent à l'insertion professionnelle**.
- Apporter son aide sur demande de la personne handicapée ou de son représentant légal pour la **formulation de son projet de vie**.

b. Constituer le lieu de dépôt des demandes d'attribution de droits et d'évaluation du handicap et des besoins

A l'intérieur de la MDPH un **nouvel organisme** remplace les anciennes COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) et les CDES (Commissions départementales d'éducation spéciale). Il s'agit de la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**.

Toutes **les demandes** arrivent à la MDPH qui les transmet si besoin est à la CDAPH.

Les demandes peuvent concerner les domaines suivants en fonction de l'évaluation de la personne et son projet de vie :

- Evaluation du **taux d'incapacité**
- **Des prestations sociales** : elles peuvent concerner les enfants et les adultes.
Concernant les adultes : l'AAH (allocation aux adultes handicapés)
Cette allocation est attribuée en fonction d'un taux d'incapacité égal à 80% ou entre 50% et 80% et peut se cumuler avec un emploi dans certaines conditions.
La prestation de compensation enfant ou adulte : nouveauté de la loi du 11 février 2005, cette prestation devrait permettre de compenser le handicap des personnes par l'attribution d'aides humaines (aidants familiaux, auxiliaires de

vie, aides ménagères) ou techniques dans le cadre du projet de vie de l'intéressé.

- **Reconnaissance de travailleur handicapé**
- Demande **d'orientation vers un établissement spécialisé**
- **Concernant les enfants** :La MDPH est chargée de l'accueil des jeunes qui doivent s'inscrire dans l'école ordinaire de proximité.

Elaboration du **projet de scolarisation** du jeune en liaison étroite avec la famille. Un référent suivra l'enfant

Les **étudiants** sont concernés : la MDPH reçoit les demandes d'aménagement des études et le médecin désigné par la commission des droits et de l'autonomie rend un avis qui est transmis à l'institution.

c. Mettre en place et organiser le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire

La loi du 11 février 2005 a remis la personne handicapée et son projet de vie au centre du dispositif afin de mieux répondre à ses besoins ainsi exprimés.

L'équipe pluridisciplinaire est chargée d'aider à l'élaboration du projet de vie de l'intéressé, afin de déterminer les difficultés puis les mesures compensatoires appropriées.

Cette équipe est **composée de professionnels** de différentes natures ayant des compétences médicales et paramédicales, dans les domaines de la psychologie, du travail social...etc.

Elle peut décider d'entendre de sa propre initiative la personne handicapée et sa famille, et **devra obligatoirement entendre ces dernières si elles en font la demande.**

Afin de cerner certains problèmes environnementaux l'équipe peut se déplacer au domicile de la personne.

d. Assurer l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions de la CDAPH

La MDPH doit mettre en place **les mesures d'accompagnement nécessaires à la mise en œuvre des décisions.** Par exemple lors des démarches pour intégrer un établissement spécialisé, la MDPH devra tout mettre en œuvre afin que les démarches aboutissent.

Mettre en place une **procédure de conciliation** en cas de désaccord avec une décision de la CDAPH (Cf.fiche 3)

D'autres missions :

- Sensibiliser tous les citoyens au handicap
- Gérer le fond de compensation destiné à accorder des aides financières restant à la charge des personnes handicapées une fois le plan de compensation élaboré et la prestation de compensation fixée

- Mettre en place une équipe de veille pour les soins infirmiers.

Fiche 3 : La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées CDAPH

I. Le rôle de la CDAPH

La CDAPH intervient lorsque la personne handicapée ou son représentant a élaboré son projet de vie avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire.

Suivant les orientations du projet de vie des décisions relatives aux aspects sociaux et professionnels de la vie de la personne seront prises par la CDAPH.

Cet organisme remplace les anciennes COTOREP (Commission Technique d'Orientation des Travailleurs Handicapés) et la CDES (Commission d'Education Spéciale) qui s'occupait des enfants handicapés.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les CDAPH s'installent dans les MDPH.

La CDAPH est chargée de :

- Reconnaître la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Se prononcer sur les mesures relatives à l'orientation et au reclassement professionnel,
- Se prononcer sur le bien-fondé de l'attribution d'allocations ou d'aides financières.

La CDAPH a vocation à coordonner l'ensemble des mesures dont peuvent bénéficier les personnes handicapées adultes et enfants.

a. Localisation

Il existe une CDAPH par département.

b. Composition

Chaque CDA comprend **23 membres** (article R.241-24 CASF)

Parmi les membres, on distingue :

- Des représentants du département (4)
- Des représentants de l'Etat : de la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales (DASS), de la direction départementale de l'emploi, la formation professionnelle, un médecin de la DASS, un inspecteur d'Académie (4)
- Des représentants des organismes de sécurité sociale (2),
- Un représentant des organisations syndicales d'employeurs et **un représentant des organisations syndicales de salariés (1)**

Seulement deux représentants du monde du travail !

- Des représentants d'associations de personnes handicapées désignés par la DASS (8).
- Des représentants des organismes gestionnaires d'établissement ou de services pour les personnes handicapées (2)
- Un membre du conseil départemental consultatif des personnes handicapées.

Les membres sont nommés pour une période de **quatre ans** et siègent à titre gratuit.

Ils ont tous une voix délibérative à l'exception des représentants des organismes gestionnaires d'établissement ou de services pour les personnes handicapées qui n'ont qu'une voix consultative.

Le **président est élu pour deux ans** à bulletin secret parmi les membres de la CDAPH qui ont une voix délibérative.

c. Organisation

La CDAPH peut se réunir en différentes formations afin que les décisions soient prises le plus rapidement possible dans l'intérêt des personnes handicapées.

1^{er} cas :

L'organisation peut être la formation plénière (tous les membres).

2^{ème} cas :

L'organisation peut être en **sections locales ou spécialisées** selon la nature des décisions par exemple.

La seule condition est qu'un tiers des membres doivent alors provenir des associations représentant les personnes handicapées ou leur famille.

d. Attributions de la CDAPH

- Pour les questions relatives à la **vie professionnelle**, la CDAPH se prononce sur :

→ **l'aptitude ou l'inaptitude au travail,**

→ **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article L.323-10 CT)**

Elle est donnée à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques »

☀ Intérêt de l'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé permet de bénéficier, ainsi qu'à son employeur, des mesures destinées à faciliter son insertion professionnelle telles que les aides de l'AGEFIPH (aménagement du poste de travail, prime...).

En aucun cas, elle ne doit donc être perçue comme une démarche à caractère discriminatoire mais bien comme un élément de négociation lors de l'entretien de recrutement ou dans la perspective d'un maintien dans l'emploi.

Désormais la CDAPH ne classe plus les personnes handicapées selon les catégories A, B, C selon le degré d'incapacité professionnelle. En **effet la loi du 11 février 2005 a supprimé cette classification.**

- Chaque personne handicapée continue d'être évaluée mais au regard de l'obligation d'emploi **chaque personne compte pour une unité quelle que soit la gravité de son handicap.**
- Cette évaluation reste primordiale car elle déterminera si l'employeur peut bénéficier **d'aide au poste ou de minoration de la contribution en cas de handicap lourd (cf. fiche 5)**

Après son évaluation la personne handicapée peut être orientée.

➔ **L'orientation professionnelle du travailleur handicapé :**

Cette décision est prise suite à l'évaluation des besoins de la personnes dans le cadre du **projet de vie** qui a été élaboré en liaison avec l'équipe pluridisciplinaire.

Un **réfèrent à l'insertion professionnelle** travaille avec le réseau existant CAP Emploi.

L'orientation se fait :

- Vers le **milieu ordinaire** de travail,
- Vers une **préorientation** (organisme de bilan) qui permet de mieux déterminer les compétences et les possibilités d'emploi du salarié et de compléter ses connaissances.
- Vers une **formation** : par des centres de rééducation professionnelle (pris en charge par la sécurité sociale), soit dans le monde du travail par des formations en alternance ou autres dispositifs d'Etat (Cf fiche 6)
- Vers le **milieu protégé** dans lequel on distingue :
les établissements d'aide et de service (ESAT) nouvelle dénomination des CAT (Centre d'Aide par le Travail)
les centres de distribution de travail à domicile
Les entreprises adaptées (anciens ateliers protégés)

➔ **Dans certains cas, l'octroi d'aides financières :**

- Prime de reclassement pour certains stagiaires à l'issue de leur formation
- Subvention d'installation pour l'exercice d'une profession indépendante avec l'aide de l'Etat.

➔ **Pour les questions relatives aux prestations sociales et revenus de remplacements et à l'orientation vers des établissements médicaux sociaux, la CDAPH décide :**

- Du **taux d'incapacité** de la personne en fonction d'un barème indicatif.
- De l'attribution de la **carte d'invalidité** (pour un taux d'incapacité d'au moins 80%) et de la **carte de stationnement** (en fonction des difficultés de déplacement)
- De l'attribution d'**allocations comme l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou la prestation de compensation (PC)**
- Le cas échéant, de l'admission de la personne dans un **établissement spécialisé**.

II. CDAPH /Mode d'emploi

a. Qui peut saisir la CDAPH ?

- **La personne elle-même,**
- Ses représentants légaux,
- Le directeur de la DDASS ou de la DDTEFP ou de l'ANPE avec l'accord de l'intéressé à l'occasion d'une demande d'emploi de ce dernier,
- L'organisme d'assurance maladie intéressé,
- L'organisme chargé de verser une allocation à l'intéressé au titre de son handicap,
- L'autorité responsable du centre, établissement ou service médical ou social où doit résider l'intéressé.

Dans tous les cas, la personne handicapée, ses représentants légaux - ou les personnes qui en ont la charge doivent être informées de la saisine de la CDAPH.

La CDAPH territorialement compétente est celle du lieu de résidence de l'intéressé.

b. Comment faire une demande ?

Il convient de remplir le **formulaire de «demande d'une personne adulte handicapée»** et de l'adresser à la CDAPH de la MDPH, accompagné des documents complémentaires nécessaires : le certificat médical, la déclaration de ressources selon la nature de la demande.

Les formulaires sont disponibles à la MDPH généralement située dans le chef lieu du département. Ils sont également à disposition **auprès des organismes suivants** :

- Agences locales pour l'emploi (ANPE),
- Les Centres Communaux d'Action Sociale des mairies (CCAS),
- Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et leurs antennes locales,
- Caisses de Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- Directions Départementales des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS),
- Services départementaux chargés de l'action sociale,
- Service social près des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM).

Afin d'obtenir des conseils concernant ces démarches, les personnes intéressées ont tout intérêt à se rapprocher **de leur mairie**.

c. L'examen de la demande

Le secrétariat permanent de la CDAPH se charge de :

- Réceptionner et enregistrer la demande en attribuant un numéro de dossier qu'il convient de conserver,
- Recueillir l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen des demandes,
- Adresser un récépissé sous pli simple à l'intéressé.

L'évaluation préalable par l'équipe pluridisciplinaire

La CDAPH prend sa décision sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire (Cf. fiche n°2) avec l'accord de la personne handicapée.

Cette évaluation aboutit à construire un plan personnalisé de compensation déterminé en fonction du projet de vie de l'intéressé, sur lequel se fondera la décision de la CDAPH

Exemple : une personne qui demande une aide relative à l'adaptation de son véhicule à son handicap afin de pouvoir se rendre sur son lieu de travail. L'équipe pluridisciplinaire appréciera les modifications qui sont nécessaires afin de répondre aux besoins de la personne puis déterminera le coût de l'aménagement et les aides éventuelles auprès de l'Agefiph.

Obligation de consulter la personne handicapée ou ses représentants

La CDAPH doit informer la personne handicapée ou ses représentants qu'ils peuvent se faire assister de la personne de leur choix ou se faire représenter lors de l'audience de la commission.

🔊 La CDAPH doit vous prévenir **15 jours à l'avance** de la date et du lieu de l'audience pour paraître devant la CDAPH !

La décision

Il existe deux types de procédure :

Principe : les délibérations sont valables si la moitié des membres de la CDAPH est réunie, le vote est alors à la majorité simple.

Exception : règles spécifiques pour la prestation de compensation et possibilité d'utiliser une **procédure simplifiée** pour les questions suivantes :

- La reconnaissance de travailleur handicapé
- Quand une situation nécessite une mesure d'urgence
- Pour le renouvellement d'un droit ou d'une prestation
- Pour l'attribution de la carte d'invalidité ou de la carte portant mention « priorité pour les personnes handicapées »
- Pour la reconnaissance de la personne au foyer assumant la charge d'une personne handicapée nécessitant une assistance quasi constante.

C'est la CDAPH qui décide de sa propre initiative de mettre en place une procédure simplifiée dans un souci de rapidité et de désengorgement.

Elle **organise alors le type de scrutin applicable**.

Elle est **obligée de vous informer qu'en cas d'utilisation de la procédure simplifiée, la personne handicapée ou son représentant n'est pas entendu !**

Mais sachez que :

🗨️ La CDAPH doit vous informer que **dans le cadre d'une procédure simplifiée la personne handicapée et ses représentants ne sont pas entendus !**

Vous pouvez vous opposer à l'utilisation de la procédure simplifiée à votre rencontre !

Il suffit de **le demander expressément lors du dépôt de votre requête auprès de la CDAPH**

La CDAPH est alors obligée de revenir à une procédure normale.

Cette procédure simplifiée ne peut pas être mise en œuvre pour un réexamen d'une précédente décision qui n'aurait pas été mise en œuvre pour une raison quelconque.

e. Une décision motivée et révisable

La décision de la CDAPH doit être motivée.

Celle-ci est ensuite notifiée à l'intéressé par le président de la CDAPH.

La **durée de ces décisions** peut varier de un an (minimum) à cinq ans (maximum)

☀ Le silence gardé par la CDAPH pendant plus de quatre mois vaut décision de rejet de votre requête !

Disposition transitoire : jusqu'au 31/12/2006, ce délai est allongé à six mois.

Caractère révisable de la décision :

Dés lors qu'il y a évolution de l'état de handicap de la personne ou de sa situation, il est possible de demander la révision de la décision prise par la CDAPH.

Seule la CDAPH peut mettre fin à une décision qu'elle a prise, tous les organismes doivent ensuite mettre en œuvre cette décision et ne peuvent y déroger.

Enfin, la notification doit préciser les voies de recours contentieuses ouvertes au demandeur et le délai dans lequel elles peuvent s'exercer. Si ces mentions font défaut, le délai ne court pas.

f. Les recours

Qui peut exercer un recours ?

- La personne handicapée ou ses représentants
- Les organismes de prise en charge.

La loi du 11 février 2005 instaure une **procédure de conciliation interne (L.146-10 CASF)** :

La personne handicapée peut demander l'intervention d'une personne qualifiée au directeur de la MDPH. Cette personne sera chargée de proposer des mesures de conciliation. La liste des personnes qualifiées est établie par la MDPH.

Cette procédure **suspend les délais de voie de recours**, aussi, cette procédure **doit être organisée dans les deux mois suivant la décision de rejet**.

Les voies de recours dépendent de la **nature de la décision contestée**.

En règle générale :

➔ Un **recours gracieux** peut être porté devant le Président de la CDAPH généralement dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision de la CDAPH.

➔ Pour les décisions concernant **les demandes relatives à la vie professionnelle** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, orientation professionnelle) L.241-9 CASF

Le recours s'exerce devant le **tribunal administratif**. L'appel est ensuite possible devant la cour d'appel administrative dans les deux mois de la décision de rejet. Puis le recours devant le Conseil d'Etat est ouvert dans les deux mois.

➔ Pour les décisions portant sur **des demandes d'aides sociales** (attribution d'allocations, délivrance de la carte d'invalidité, fixation du taux d'incapacité...) :

Dans le délai de **deux mois**, les recours sont portés devant le **Tribunal des affaires de la sécurité sociale, soit du tribunal du contentieux de l'incapacité**, puis appel dans le délai d'un mois.

Le pourvoi en cassation s'exerce devant la Cour de Cassation.

Ce recours est dépourvu d'effet suspensif sauf s'il s'agit d'une décision d'orientation vers un établissement spécialisé, la décision s'applique donc de suite.

g. Portée des décisions de la CDAPH

Les décisions de la CDAPH confèrent des droits mais ne s'imposent ni à l'intéressé ni à l'employeur.

La **personne reconnue travailleur handicapé est libre de s'en prévaloir ou non auprès de son employeur.**

Cette reconnaissance lui permettra de **se prévaloir de certains droits et d'aides** diverses finançables.

L'employeur a, quant à lui, intérêt à en prendre connaissance pour déclarer le nombre d'unités bénéficiaires représentées par l'ensemble des travailleurs handicapés et voir **diminuer d'autant le montant de la contribution** annuelle qu'il verse à l'AGEFIPH (Cf. fiche n°5 sur l'obligation d'emploi).

Cela lui permet **d'embaucher ou de maintenir dans l'emploi** une personne handicapée, tout en bénéficiant d'aides diverses.

Fiche 4 : L'AGEFIPH Association de gestion du fonds de développement Pour l'insertion professionnelle Des personnes handicapées

L'AGEFIPH est le fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées, chargé de **collecter les contributions des entreprises** au titre de leur obligation d'emploi, et de **financer diverses aides à l'emploi des personnes handicapées**.

En effet, son action intervient dans le cadre de la **loi du 10 juillet 1987** relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, modifiée par la **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits, des chances et la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose un **principe simple : tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu :**

- 1) **D'employer**, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés et les bénéficiaires assimilés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés (*article L.323-1 du code du travail*) ;
- 2) Ou de **conclure un accord** de groupe, de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.
- 3) Ou de donner en **sous-traitance** des travaux à **des structures du milieu protégé** (centres d'aide par le travail, centres de distribution de travail à domicile, entreprises adaptées) employant des personnes handicapées, à hauteur de 50% de l'obligation
- 4) **Ou, si ces conditions ne sont pas réunies :**
De **verser une contribution annuelle** à un organisme créé par la loi de 1987, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), **en fonction du nombre d'unités bénéficiaires manquantes**.
- 5) **S'il ne respecte pas son obligation**, l'employeur risque **des pénalités** infligées par l'inspection du travail.

I. Rôle et organisation de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH est une **association de droit privé** qui a pour rôle de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ses statuts sont agréés par le **ministre chargé de l'emploi** (*article L.323-8-3 du code du travail*).

Son **conseil d'administration**, qui détermine les objectifs à poursuivre, est composé de quatre collèges comprenant chacun cinq personnes :

- Le collège des représentants des employeurs,
- Le collège des représentants des salariés,
- Le collège des associations des personnes handicapées,
- Le collège des personnes qualifiées dont trois personnes sont désignées par chacun des collèges et deux personnes par l'Etat.

La CFE-CGC y siège à raison d'un poste sur les cinq du collège salarié.

II. Missions

En se voyant confier la gestion du fonds, l'AGEFIPH a pour mission de **favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle** des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Son rôle est **d'informer, de conseiller et de financer** les mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Depuis sa création, des milliers d'entreprises ont fait appel aux aides de l'AGEFIPH (Cf. fiche n°6).

Ainsi, en **2004** :

- 32.412 personnes handicapées ont suivi une formation professionnelle financée par l'AGEFIPH
- 23.852 personnes ont bénéficié d'une prime d'insertion de l'AGEFIPH

III. Où s'adresser ?

A la **Délégation Régionale AGEFIPH** de votre lieu d'habitation (liste en annexe)

Fiche 5 : Obligation d'emploi des personnes handicapées. **Où en est votre entreprise ?**

I. Emploi de travailleurs handicapés : une obligation

La loi du 10 juillet 1987 (article L.323-1 du code du travail) fixe un taux de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés à employer dans l'entreprise.

II. Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation d'emploi ?

Les entreprises du **secteur privé et du secteur public** (fonction publique d'Etat, hospitalière et territoriale) employant **vingt salariés et plus**.

L'article L.323-1 du code du travail dispose que dans les entreprises à établissements multiples, l'effectif se calcule établissement par établissement. Le **Conseil d'Etat a éclairci la notion d'établissement** dans ce cadre précis.

Ainsi :

Si l'établissement est suffisamment autonome, dans sa gestion (embauche et licenciement possible) alors il faudra comptabiliser les effectifs au niveau de l'établissement qui enverra lui-même sa déclaration obligatoire s'il dépasse les vingt salariés.

En revanche, si l'entreprise ne possède pas d'établissements autonomes, le calcul s'effectue au niveau du siège social qui rassemble tous les salariés du siège et des établissements.

III. Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

La loi de 2005 ajoute **deux nouvelles catégories** à celles qui existaient auparavant c'est à dire :

- Les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale à condition que cette invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gains
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- Les veuves et orphelins de guerre
- Les sapeurs pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions
- Les épouses d'invalides internés pour le service de guerre
- **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**

- Les titulaires de la carte d'invalidité

IV. La détermination de l'obligation d'emploi de l'entreprise

Les effectifs : une entreprise d'au moins vingt salariés

Le taux : 6%

Calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés

$$\frac{6 \times (\text{effectifs de l'entreprise})}{100} = \text{Nombre d'unités bénéficiaires}$$

Pour obtenir ce taux d'emploi il faut donc définir les effectifs de l'entreprise, c'est ce que l'on appelle **l'assiette d'assujettissement**.

a. Calcul des effectifs de l'entreprise

Ce calcul s'apprécie toujours au 31 décembre de chaque année.

C'est l'article L.620 du code du travail qui définit l'effectif en équivalent temps plein.

Sont comptabilisés :

les CDI, Les CDD, les contrats intermittents, les travailleurs mis à disposition dans l'entreprise, les travailleurs à temps partiel.

Les contrats dits « aidés » : contrat d'insertion dans la vie sociale, contrats emploi-jeune, contrat jeune en entreprise, les contrats nouvelles embauches.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

Réintégration des emplois exigeants des aptitudes particulières (ECAP)

La loi entend ainsi faire respecter le principe de non-discrimination. La liste de ces emplois spécifiques figure à l'article D.323-2-3 du code du travail. Il s'agit notamment des pompiers, ambulanciers, maçons qualifiés...

Ne sont pas pris en compte dans le calcul :

Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et anciens contrats en alternance

Les contrats initiative emploi (CIE), les contrats d'accompagnement dans l'emploi,

Les contrats d'insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA), Les contrats d'avenir

Les salariés remplaçants.

EXEMPLE

Une entreprise de 50 salariés en équivalent temps plein :

$$\frac{6 \times 50}{100} = 3 \text{ unités bénéficiaires}$$

Le taux d'emploi est donc décompté en unité bénéficiaire et non en nombre de personnes handicapées à embaucher.
Voyons comment sont décomptés les bénéficiaires de cette obligation.

b. Le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi du 11 février 2005 vient simplifier le calcul de ce décompte. En effet, auparavant le bénéficiaire était classé par la COTOREP dans une catégorie selon le degré de son handicap dans le travail. Ainsi, une personne lourdement handicapée était en catégorie C. De-là, l'employeur pouvait bénéficier d'un abattement sur le salaire du bénéficiaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2006 :



Un bénéficiaire de l'obligation d'emploi = une unité

Dés lors que le salarié a été présent pendant six mois durant les douze derniers mois écoulés.

Désormais chaque bénéficiaire de l'obligation compte pour une unité simple, quel que soit le degré de son handicap !

La loi **met ainsi fin à la discrimination existant**. En effet, certaines personnes comptaient pour 0,5 unités ou pour trois unités ce qui était fort contestable sur le plan humain !

La loi précise que le salarié est comptabilisé **quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail**.

Certaines **exclusions** demeurent :

Quant à la durée du contrat : les titulaires d'un contrat de travail temporaire ou de mise à disposition sont comptabilisés au prorata de leurs temps de travail,
Les salariés dont le contrat de travail a été suspendu s'ils ont été absents plus de six mois,
Les salariés remplaçants s'ils sont présents depuis six mois.

Une fois que l'employeur connaît le nombre d'unités bénéficiaires qu'il doit respecter, **différentes options s'offrent à lui pour remplir cette obligation**.

c. Comment répondre à l'obligation d'emploi ?

En décembre de chaque année, toute entreprise assujettie à l'obligation d'emploi doit remplir sa déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) et l'envoyer à la DDTEFP.

La loi offre **différentes options à l'employeur pour remplir son obligation :**

- 1. L'emploi direct de travailleurs handicapés** et assimilés (voir liste des bénéficiaires)

2. **La conclusion d'un accord** agréé d'entreprise, de branche ou de groupe sur l'emploi des personnes handicapées.
C'est le mode qui doit être privilégié, car les délégués syndicaux sont alors les acteurs et forces de proposition pour faire passer des messages forts.
3. Le recours à la **conclusion de contrat avec le secteur protégé** : établissements et services d'aides par le travail, centres de distribution de travail à domicile et entreprises adaptées ceci **dans la limite de 50% de leur obligation d'emploi.**
4. Le recours à des **stagiaires handicapés dans la limite de 2%** de l'obligation d'emploi
5. **Verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH**

L'entreprise peut panacher les quatre premiers modes de réalisation pour obtenir le quota de 6 % !

☛ L'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 instaure une **obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées avec les organisations syndicales.**

Dans l'entreprise et l'établissement l'obligation est annuelle et dans la branche tous les trois ans. La loi prévoit également la négociation d'un accord de groupe.

Vous devez être vigilant et **provoquer la négociation sur ce thème** avant la fin de chaque année si votre employeur ne l'a pas encore fait.

La négociation doit porter notamment sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi
- Les conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle
- Les conditions de travail et d'emploi
- Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise

Cette **négociation n'exonère pas l'employeur de sa contribution.**

Elle peut néanmoins conduire à **conclure un accord** d'entreprise, de branche ou de groupe. Vous trouverez sur le [site Internet Handi.CFE-CGC](#) le **guide de négociation d'un accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées.**

Si l'employeur décide d'utiliser l'**accord** pour remplir son obligation d'emploi, le **montant de l'ensemble des actions qui seront prévues doit être équivalent à la somme qu'il aurait dû régler à l'AGEFIPH s'il n'avait pas conclu d'accord.**

Une fois l'accord conclu, **l'entreprise ne peut plus prétendre aux subventions de l'AGEFIPH**, sauf si les dépenses envisagées n'ont pas été prévues expressément dans l'accord.

Aujourd'hui environ **une entreprise sur deux règle une contribution** à l'AGEFIPH plutôt que d'utiliser les autres moyens prévus.

Voyons **comment se calcule cette contribution** :

d. Le calcul de la contribution à l'AGEFIPH

Pour mieux comprendre les différentes étapes de ce calcul, imaginons une entreprise dont le taux d'emploi est de vingt unités bénéficiaires.

Idéalement il faudrait qu'elle emploie vingt personnes handicapées mais cela reste rare.

La **loi du 11 février a augmenté les taux de la contribution** qui reste lié aux effectifs de l'entreprise.

Mais dans le même temps elle a introduit des **possibilités de minoration de la contribution** en fonction des efforts de l'entreprise et le nombre d'ECAP y travaillant.

Les coefficients de minoration de la contribution :

Ainsi, avant d'appliquer le taux de la contribution **l'employeur devra déduire du nombre d'unités bénéficiaires les actions suivantes :**

Des efforts de l'entreprise consentis vis-à-vis de **personnes reconnues lourdement handicapées** par le directeur de la DDTEFP.

Des bénéficiaires de l'obligation rencontrant **des difficultés particulières d'accès à l'emploi**

Les coefficients de minoration à appliquer varient entre 0,5 et 1 selon les cas.

<p>Pour un même bénéficiaire, plusieurs coefficients de minoration peuvent être appliqués !</p>
--

Application d'un coefficient de 0,5 pour :

Personnes handicapées de moins de 26 ans ou de plus de 51 ans, cela à titre permanent

Le premier bénéficiaire embauché, la première année, donc à titre temporaire.

Application d'un coefficient de un pour :

- L'embauche d'une personne reconnue lourdement handicapée par la DDTEFP pendant la durée de validité de la décision et si l'employeur n'a pas opté pour l'aide au poste ;

- L'embauche d'une personne handicapée chômeur de longue durée, uniquement pour la première année ;

- L'embauche d'une personne handicapée provenant du milieu protégé ou d'une entreprise adaptée, jouera à titre permanent.

EXEMPLE : si le nombre d'unités bénéficiaires est de vingt.

Si l'employeur embauche une personne handicapée chômeur de longue durée, le coefficient étant de un, son nombre d'unités est réduit à dix-neuf.

La minoration par la prise en compte des ECAP

Le nombre de bénéficiaires manquant peut être minoré pour tenir compte de la part des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières dans l'effectif de l'établissement.

On a vu précédemment que ces métiers avaient été réintroduits dans le décompte des effectifs depuis la loi du 11 février 2005.

Désormais **leur spécificité a une influence sur la minoration** de la contribution.

Le coefficient de minoration ne peut jouer que **dans les entreprises ayant un pourcentage d'ECAP inférieur à 80 %**. Dans le cas contraire des dispositions spécifiques se trouvent à l'article D.322-2 III du code du travail.

Calcul de la minoration des ECAP

$$1 - (1,3 \times \text{le pourcentage d'ECAP})$$

Les ECAP sont calculés en équivalant temps plein par rapport à l'ensemble de l'effectif.

EXEMPLE : une entreprise de cinq cent quarante salariés avec quarante cinq ECAP. Le pourcentage d'ECAP est de : $45/540 \times 100 = 8,33\%$ d'ECAP dans l'établissement.

Le coefficient de minoration = $1 - (1,3 \times 8,33/100) = 0,89$

Si on prend le nombre de bénéficiaires manquants de l'exemple précédent qui était de dix-neuf on aboutit à : $19 \times 0,89 = \underline{16,91 \text{ unités manquantes}}$

La contribution finale de l'entreprise : Application du montant du SMIC selon l'effectif de l'entreprise

Après avoir appliqué les minorations possibles, il convient de calculer la contribution finale de l'entreprise une fois les minorations appliquées.

La loi du 11 février 2005 vient augmenter le taux de la contribution afin d'inciter les entreprises à l'embauche des personnes handicapées.

Modalité de calcul :

L'article D.323-2-4 dispose que le nombre de bénéficiaires manquants éventuellement minorés est ainsi multiplié par :

- ▲ **400 fois le SMIC horaire** pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;
- ▲ **500 fois le SMIC horaire** pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;
- ▲ **600 fois le SMIC horaire** pour les entreprises de 750 salariés et plus.

☛ La **contribution est multipliée par 1.500 fois le SMIC horaire** si l'entreprise n'a entrepris aucune action pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois ans à compter du 1^{er} janvier 2006.
Cette disposition **jouera donc au titre de l'année 2009** pour les contributions versées au plus tard le 15 février 2010.

Exemple : dans l'entreprise que nous envisageons nous avons 16,91 unités manquantes après avoir appliqué les minorations.

Cette entreprise comprend 540 salariés, aussi il faut appliquer le taux de 500 fois le SMIC horaire (8,03 €) soit :

$500 \times 8,03 \times 16,91 = 67.893,65\text{€}$ à verser à l'Agefiph.

Autres déductions :

L.323-8-2 CT :

Les dépenses directement supportées par l'entreprise alors qu'aucune loi ou réglementation ne l'y obligeait dans les domaines de :

- **L'accueil et l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** au sein de l'entreprise
- L'accès à la **vie professionnelle** des personnes handicapées

Il ne faut évidemment pas que l'entreprise ait déjà bénéficié d'une aide pour cette même action.

La nature des dépenses déductibles a été précisée dans l'arrêté du 9 février 2006.

L'article D.323-2-4 CT pose une **limite aux déductions** : elles ne peuvent pas dépasser **10 % du montant de la contribution**.

Dans notre exemple, le montant de la contribution étant de 67.893 €, ces dépenses ne pourront dépasser 6.789 €.

☛ Afin de vérifier si votre employeur s'acquitte réellement de sa contribution, regardez si la contribution est égale :

- 1^{ère} étape :

- Au nombre de bénéficiaires manquants

- 2^{ème} étape :

- Déduction faite des minorations liées à la situation des personnes handicapées

- 3^{ème} étape :

- Multiplié par un coefficient de minoration lié aux ECAP

- 4^{ème} étape :

- Multiplié par x le SMIC horaire selon les effectifs de l'entreprise

- 5^{ème} étape :

- Déduction faite des dépenses déductibles dans la limite de 10%.

e. La sanction en cas de non-respect de l'obligation d'emploi

Que se passe-t-il lorsque l'employeur a réglé une contribution inférieure à ce qu'il devait ?

L'article L.323-8-6 CT dispose que l'employeur doit alors verser une pénalité au Trésor Public.

Depuis le 1^{er} janvier 2006 **la pénalité est égale à :**

La contribution restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1.500 X SMIC horaire, le tout majoré de 25 % !

Exemple : Une entreprise a déclaré qu'il lui manquait 6,33 bénéficiaires et après contrôle le trésor public constate que le chiffre réel était de 10,57.

Soit une différence de $10,57 - 6,33 = 4,24$

Le restant de contribution qu'aurait dû payer l'entreprise est égal à :

$4,24 \times 400$ (effectifs d'assujettissement) $\times 8,03$ (SMIC horaire) = **13.618,88€**

La pénalité serait de : $4,24 \times 1500 \times 8,03 =$ **63.838,50 €**

On peut penser que le coût élevé de la pénalité sera dissuasif pour les entreprises !

Fiche 6 : Les aides au maintien ou au recrutement dans l'emploi

Il existe de nombreuses aides offertes aux employeurs et aux salariés, assujettis ou non à l'obligation d'emploi, destinées à favoriser l'insertion ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Les aides proviennent :

- de l'Etat (DDTEFP)
- de l'AGEFIPH

Plusieurs aides peuvent être sollicitées simultanément en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi d'une même personne.

Pour toute information complémentaire renseignez-vous auprès de ces organismes.

I. Les aides de l'Etat (auprès de la DDTEFP)

- **Prime d'apprentissage** pour les employeurs formant des apprentis handicapés (*art L.119-5 du code du travail*)
- **L'aide à l'emploi** : décret n°2006-134 du 9 février 2006.

Lorsqu'une entreprise embauche une personne reconnue lourdement handicapée elle peut demander une aide à l'emploi qui compense le surcoût engendré par la personne du fait de son handicap.

Afin d'évaluer le montant de l'aide, il est tenu compte de l'incidence du handicap sur un poste de travail précis, après aménagement optimum de ce dernier par l'employeur.

La demande doit donc porter sur l'analyse du surcoût supporté par l'employeur allant au-delà de l'obligation légale.

●*L'employeur doit **choisir entre la minoration de la contribution au titre de la lourdeur du handicap (Cf. Fiche n° 5) et l'aide à l'emploi**. Les deux ne peuvent pas se cumuler.

II. Les Aides de l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Important :

- Ces aides complètent celles allouées par l'Etat ou les collectivités territoriales.

- Ces aides sont **cumulables** : plusieurs aides peuvent être sollicitées simultanément en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi d'une même personne.

Les employeurs pouvant prétendre aux aides de l'AGEFIPH

Les aides de l'AGEFIPH concernent les entreprises du secteur privé ou les entreprises publiques soumises au droit privé, y compris celles ayant un effectif inférieur à vingt salariés, non soumises à l'obligation d'emploi.

Les bénéficiaires des aides de l'AGEFIPH

*Ce sont les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, instaurée par la loi du 10 juillet 1987 :*

- *Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP,*
- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente (IPP) d'au moins 10%, titulaire d'une rente par un organisme de sécurité sociale,*
- *Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,*
- *Les mutilés de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.*

Et depuis le 1^{er} janvier 2006 :

- *Les **titulaires de l'AAH***
- *Les **titulaires de la carte d'invalidité***

➤ Le dispositif

L'AGEFIPH propose un programme d'intervention décliné en différentes aides.

Les aides de l'AGEFIPH

- 1. Les aides techniques et humaines**
- 2. L'aide à la création d'activité**
- 3. L'aide à la mise en place d'une politique de l'emploi**
- 4. La prime d'insertion**
- 5. Les aides au contrat de professionnalisation**
- 6. Les aides à l'apprentissage**
- 7. Les aides à la mobilité**
- 8. L'aide au bilan de compétence et d'orientation professionnelle**
- 9. Les aides à la formation professionnelle**
- 10. L'aide au tutorat**
- 11. L'aide à l'accessibilité des situations de travail**

12. L'aide au maintien dans l'emploi.

Ainsi, l'AGEFIPH met à la disposition de l'entreprise des moyens adaptés à ses projets d'embauche et de maintien dans l'emploi.

Vous trouverez tous les formulaires de demande d'aide téléchargeables sur le site www.agefiph.asso.fr

Les aides qu'elle propose s'adressent aux employeurs ou aux salariés :

a- Les aides à l'employeur

→ Encourager l'entreprise à embaucher

L'AGEFIPH attribue une **prime à l'insertion** à l'entreprise, et une à la personne handicapée, pour tout contrat à durée indéterminée ou déterminée supérieur à un an (hors CES, intérim, succession de CDD inférieurs à douze mois, contrat d'expatrié, contrat de VRP multicarte, contrat de rééducation en entreprise chez le même employeur).

- *Type de contrat de travail* : CDI ou CDD d'une durée égale ou supérieure à un an.
- *Durée de travail requise* : 16 heures minimum par semaine ou moyenne hebdomadaire de 16 heures par semaine.
- *Montant*
 - Pour l'entreprise : 1600 euros
 - Pour le salarié : 800 euros

La demande de subvention doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard six mois après la date d'embauche de la personne handicapée.

Le versement s'effectue en une seule fois à l'acceptation du dossier par l'AGEFIPH.

→ L'aide à la mise en place d'une politique de l'emploi dans l'entreprise

Dans le cas d'une démarche volontariste de l'entreprise en vue de l'emploi de personnes handicapées.

Les actions de l'AGEFIPH s'orientent vers plusieurs axes :

- Un accompagnement de l'Agefiph pour élaborer un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation de l'entreprise au regard des personnes handicapées,
- Une subvention pour réaliser le diagnostic (par des consultants externes),

- Un accompagnement de l'Agefiph pour concevoir un plan d'actions adapté au contexte et à l'environnement de l'entreprise.
- Une subvention pour mettre en oeuvre le plan d'actions.

Vous devez déposer votre dossier auprès de la délégation AGEFIPH de votre région avec les éléments suivants :

- L'exposé de votre projet sur papier libre, précisant son objectif ainsi que l'environnement économique de l'entreprise
- Le calendrier prévisionnel et le budget provisionnel
- Le cas échéant les devis et les références des intervenants

• **L'aide au tutorat**

Il s'agit pour l'entreprise de recourir à un tuteur, interne ou externe pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.

- Dans le cas d'un **tuteur interne**, l'Agefiph participe au coût de sa formation et de sa rémunération afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur.
- Si l'entreprise recourt à un **tuteur externe**, l'Agefiph participe au financement de la prestation dans la limite de 23 euros de l'heure.
Le nombre d'heures de tutorat financé par l'Agefiph tiendra compte de la situation du travailleur handicapé.

→ Maintenir dans l'emploi

Dans le but de faciliter la mise en oeuvre rapide d'une solution adaptée, l'AGEFIPH accorde à l'entreprise une subvention permettant **d'engager les premières actions liées au maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ou dont le handicap s'aggrave.**

• **Subvention forfaitaire**

Elle s'élève à **5.000 euros** pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et / ou la mise en oeuvre d'une solution de maintien dans l'emploi les coûts du maintien dans l'emploi.

D'autres aides centrées sur la formation professionnelle ou l'adaptation de la situation de travail peuvent répondre à des problèmes précis

• **L'aide à l'accessibilité des situations de travail :**

Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe. Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé ou de le maintenir dans son emploi. C'est elle qui sera destinataire de la subvention AGEFIPH.

☛ *L'aide de l'AGEFIPH ne se substitue pas aux obligations de l'employeur en matière d'aménagement des postes de travail !*

La loi dans son article L.323-9-3 CT impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées en fonction des besoins d'une situation concrète pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder ou de conserver leur emploi. Ces mesures peuvent concerner l'adaptation des machines ou de l'outillage, l'aménagement des postes de travail, l'accompagnement et l'équipement nécessaire pour que la personne puisse occuper ces postes.

→ **Aide à la formation professionnelle**

Participation au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handicapé ou de son évolution professionnelle. Cette subvention financière de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur.

Le cas échéant, participation au coût d'un tuteur interne ou externe, pour une période et une durée hebdomadaire limitée.

b. Les aides au salarié

- **L'aide au bilan de compétence et d'orientation professionnelle**

Il s'agit d'identifier les acquis professionnels de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.

L'AGEFIPH Participe au **coût du bilan**, en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise et au coût des prestations spécifiques lors que le handicap du salarié nécessite des adaptations de poste spécifiques.

- **Les aides techniques et humaines**

Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels, dans la limite de **9.150 euros par an**. Ils doivent compenser le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne.

Cette participation est modulée en fonction du besoin de la personne. En effet, les aides techniques ou les matériels peuvent être utilisés à des fins non professionnelles en plus de leur utilisation sur le lieu de travail. C'est pourquoi la subvention peut être plafonnée à hauteur de 50 % du coût total.

Cette aide est limitée dans le temps.

- **Les aides à la mobilité**

Ces aides s'adressent **aux personnes handicapées** souhaitant se préparer à un emploi au le conserver alors qu'elles ont des difficultés de transport ou d'hébergement.

Concernant un moyen de transport adapté la subvention s'élève à **9.150 euros par an**.

Des subventions existent aussi concernant l'obtention du permis de conduire, l'acquisition ou l'aménagement du véhicule.

c. Les aides à certains types de contrats de travail

→ les contrats en alternance

- Aides spécifiques au **contrat d'apprentissage**

Subvention forfaitaire pour l'entreprise et l'apprenti

Pour l'employeur : 3.050 euros par année d'apprentissage

Pour l'apprenti : 1.525 euros versée en une seule fois

+ Prise en charge de la formation des tuteurs

- Aides à la **formation en alternance : Le contrat de professionnalisation**

Subvention forfaitaire pour l'entreprise et le salarié.

Pour l'employeur :

- Une subvention forfaitaire de 1.525 euros par période de six mois, en appui d'un contrat de professionnalisation des jeunes handicapés de moins de trente ans.
- Une subvention forfaitaire de 3.050 euros par période de six mois, en appui d'un contrat de professionnalisation pour les personnes de plus de trente ans.
- Une prime à l'insertion de 1.600 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins douze mois avec la personne handicapée à l'issue de son contrat de professionnalisation

Pour le salarié :

- **Une subvention forfaitaire de 1 525 euros, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion**
- Une prime à l'insertion de 800 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.

✨ Pour plus d'information sur le détail de ces aides, contactez votre délégation régionale AGEFIPH.

d. Formalités à accomplir

L'employeur doit remplir un dossier « AGEFIPH » (disponible auprès de sa délégation régionale AGEFIPH) et le renvoyer, auprès de cette même délégation, dûment complété des pièces justificatives (exposé de la motivation et de l'objectif de la demande ; s'il y a lieu, devis du projet, budget prévisionnel, justificatifs du bénéfice de la loi de 1987 pour les personnes handicapées concernées).

Délai à respecter

En théorie, la demande doit être déposée préalablement au démarrage de l'action. En pratique, afin d'accélérer l'embauche et de répondre aux impératifs de rapidité des employeurs, la stratégie consiste pour l'entreprise à faire l'avance des frais qui lui seront remboursés peu de temps après.

e. La décision de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH prend sa décision au regard du dossier. Le dossier peut :

- être accepté,
- être ajourné pour compléments d'information,
- être refusé car non-conforme à l'objectif d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé (ou soumis au droit privé) ou pas assez précis. L'employeur a alors la faculté de demander un réexamen du dossier par l'AGEFIPH. Pour être recevable, la demande doit justifier d'un fait nouveau.

III. Les autres aides

Il s'agit des aides financières et des exonérations de charges sociales.

Dans le cadre des contrats aidés, les personnes handicapées font partie des publics prioritaires pour la conclusion de :

- contrats initiative emploi,
- contrat jeune en entreprise
- contrat de professionnalisation
- contrat d'apprentissage
- contrat d'avenir
- contrat d'accès à l'emploi

IV. Le droit à la formation des personnes handicapées

La formation et le reclassement des personnes handicapées sont un des éléments de la politique nationale de l'emploi. L'objectif est de maintenir dans l'emploi les personnes en mettant à leur disposition une formation adaptée.

La formation professionnelle repose en majeure partie sur des établissements spécialisés ; cependant elle peut aussi être réalisée en milieu ordinaire de travail ou de formation.

Ainsi, la personne handicapée a accès à **toutes les formations de droit commun** :

- **Le CIF** : le congé individuel de formation ouvert à l'initiative du salarié
- **Le DIF** : le droit individuel à la formation ouvert avec l'accord de l'employeur
- **Le plan de formation** : à l'initiative de l'employeur

Les dispositifs spécifiques concernant les personnes handicapées :

- Sur décision de la CDAPH article L.323-15 CT: actions de formation dans des **centres de rééducation professionnelle (CRP)** et **contrat de rééducation chez l'employeur**.
- **Période de professionnalisation** article L.980-1 CT

V. les organismes de placement spécialisés

a. Le réseau Cap-emploi

Cap-emploi est un **réseau de cent dix-huit structures départementales** auxquelles s'ajoutent dix-sept EPSR (Equipes de Préparation et de Suite de Reclassement). Ce réseau regroupe donc les OIP (Organismes d'Insertion et de Placement) et les EPSR.

Il concourt au placement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail en coordination notamment avec l'ANPE et L'AFPA.

Ce réseau, co-financé par l'Agefiph et les collectivités locales, propose une offre de service aux entreprises entièrement gratuite.

N'hésitez pas à prendre contact avec ses mille cents conseillers répartis sur tout le territoire !

☀ Pour obtenir l'adresse de la structure Cap-emploi la plus proche de votre entreprise, contactez votre délégation régionale AGEFIPH (*adresse en annexe*).

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

Le PDITH est un instrument dont l'objectif est de coordonner les initiatives locales souvent dispersées et d'assurer la complémentarité des actions sous l'autorité du Directeur Départemental du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Son rôle est d'assurer le respect de la législation du travail et de participer à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Le comité de pilotage du PDITH et son coordinateur établissent un programme d'actions. Les plus fréquentes sont :

- L'information et la sensibilisation des entreprises,
- La préparation des travailleurs handicapés à l'emploi : accueil, bilan, élaboration d'un projet professionnel, formation, placement,
- La prévention du risque d'exclusion professionnelle et le reclassement précoce,
- Le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Les organismes les plus souvent rencontrés au sein des PDITH sont la délégation de l'AGEFIPH, les équipes d'EPSR ou d'OIP, les services sociaux et de formation.

Les représentants CFE-CGC sont présents au sein de l'instance de consultation des PDITH.

☀ Pour obtenir les coordonnées de votre PDITH, contactez votre délégué syndical, votre section syndicale ou votre Union Départementale CFE-CGC.

Fiche 7 : La situation individuelle du salarié handicapé dans l'entreprise

I le principe de non-discrimination

La loi du 11 février 2005 réaffirme solennellement que, selon l'article **L.122-45 CT**, **aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou ne peut se faire licencier en raison de son état de santé ou de son handicap.**

Ainsi, tout licenciement se fondant sur ces motifs sera nul.

L'employeur a l'obligation de faire respecter **l'égalité de traitement entre ses salariés.**

Ce principe de non-discrimination **se décline** à travers plusieurs règles :

→ Les travailleurs handicapés touchent **un salaire équivalent aux autres salariés** de l'entreprise

L'article L.323-6 du code du travail l'affirme expressément.

Cela signifie que l'employeur ne doit pas faire de distinction entre les salariés. Le salaire doit résulter des dispositions réglementaires ou de la convention collective en vigueur.

Pour autant le législateur a prévu des mesures transitoires :

Concernant le travailleur handicapé classé en catégorie C au 31/12/05, la loi permet à l'employeur de conserver l'abattement de salaire de 20 % jusqu'au 31/12/2007 (le salarié obtenant une compensation de salaire par l'Etat à ce titre.)

Nouvelle obligation légale !

L.323-9-1 CT : L'employeur a l'obligation de prendre les **mesures appropriées**, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de le conserver.

Contenu des mesures qui peuvent être mises en œuvre :

- Adaptation de l'outillage et des machines
- Aménagement des postes de travail
- Accompagnement et équipement individuel nécessaire pour occuper son poste
- Accès au lieu de travail

Cette liste n'est pas exhaustive mais indicative.

S'ajoute un **critère de proportionnalité** : Les charges en découlant pour l'employeur ne doivent pas être disproportionnées compte tenu des aides que peut recevoir l'employeur et qui peuvent compenser en tout ou en partie les dépenses occasionnées.

Si l'employeur **refuse de prendre ces mesures** il peut être accusé de **discrimination** à l'encontre du salarié au sens de l'article L.122-45 CT

Pour l'instant aucune précision n'a été donnée par le législateur ou la jurisprudence sur cette notion de mesures appropriées dont le contenu et les limites restent floues.

II Nouveau principe d'individualisation des horaires à la demande de la personne handicapée

L'article L.212-4-1-1 CT dispose **qu'au titre des mesures appropriées**, les travailleurs handicapés peuvent demander l'aménagement d'horaires individualisés propres à **faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi**.

III Un préavis de licenciement plus long

L'article L.323-7 CT dispose que le délai congé des travailleurs handicapés est doublé dans la limite **maximum de trois mois**.

Fiche 8 : Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail joue, en matière d'insertion professionnelle ou de reclassement des personnes handicapées, un rôle essentiel.

I L'accès à l'emploi

a Un rôle de conseil

Il joue un **rôle de conseil** auprès de l'employeur en matière de :

- Amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ?
- Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- Projets de construction ou d'aménagements nouveaux et sur les modifications apportées aux équipements existants.

Ces dispositions s'appliquent, à plus forte raison, concernant l'emploi de personnes handicapées (*article R.241-41 à R. 241-47 du code du travail*).

Le médecin du travail donne **son avis** à l'inspection du travail sur :

- L'intérêt et la conformité des aménagements de postes de travail,
- Sur la nécessité de faire appel à un encadrement supplémentaire lorsque l'employeur demande l'attribution d'aides financières pour les charges correspondantes (*article L.323-9 du code du travail*) et lorsque cet avis est sollicité par l'autorité administrative.

b La visite médicale d'embauche

Comme tout salarié, la personne handicapée doit bénéficier d'une visite médicale avant son embauche ou au plus tard avant la fin de sa période d'essai.

L'examen a pour but :

De vérifier si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés,

De s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail,

De **proposer, si nécessaire, des adaptations de postes** ou l'affectation à d'autres emplois (*article R.241-48 du code du travail*).

En effet, si le handicap est compatible avec le poste proposé, le médecin du travail constate l'aptitude du salarié. Si en revanche le handicap est incompatible avec le poste, le médecin peut soumettre à l'employeur des avis d'aménagements de poste ou d'affectation à d'autres postes.

II Le maintien dans l'emploi et le reclassement

Une surveillance médicale particulière pour les travailleurs handicapés.

Le salarié handicapé bénéficie des dispositions de droit commun concernant l'examen médical.

Celui-ci intervient :

Régulièrement,

Après un accident du travail : en cas d'absence d'au moins 8 jours,

Après un congé maladie : en cas d'absence d'au moins 21 jours,

En cas d'absences répétées,

A tout moment sur demande du salarié.

Pour les salariés handicapés, le médecin du travail est seul juge en ce qui concerne la fréquence et la nature des examens que comporte la surveillance médicale (*article R.241-50 du code du travail*). Cette surveillance est destinée à veiller à l'éventuelle évolution du handicap et à son impact sur l'activité professionnelle afin d'aménager en conséquence les conditions de travail.

Au cours de l'examen, le médecin du travail doit **apprécier l'adaptation du poste de travail au salarié**. A l'issue de l'examen, il remplit une **fiche d'aptitude** et en transmet un exemplaire à l'employeur et un au salarié.

II Les visites de reprise et de pré-reprise

▪ **La visite de pré-reprise**

Le salarié a intérêt à contacter son médecin du travail lorsque son médecin traitant envisage la reprise.

Cette visite de pré-reprise permet au médecin du travail d'alerter le médecin traitant de son avis de trop grande précocité de la reprise envisagée ou de préparer le poste de travail pour faciliter la reprise dans de bonnes conditions.

▪ **La visite de reprise**

Cet examen vise à **apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi** et doit avoir lieu lors de la reprise du travail ou au plus tard dans un **délai de huit jours**.

III Inaptitude du salarié et reclassement

L'inaptitude peut être constatée à l'occasion de visites périodiques ou lors de la visite de reprise suite à un arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité.

La constatation médicale de l'inaptitude se déroule de la même façon, selon que le salarié est déjà handicapé ou non.

Le médecin du travail ne peut prononcer l'avis inapte au poste qu'après l'étude du poste de travail et **deux examens médicaux du salarié, espacés de 15 jours**. L'unique dérogation à cette règle est la notion de **danger immédiat** pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle de tiers (*article R.241-51-1 du code du travail*).

Lorsqu'il constate l'inaptitude, le médecin du travail doit proposer à l'employeur des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de postes (*article L.122-24-4 du code du travail*). Il n'existe, en l'espèce, aucune disposition spécifique aux travailleurs handicapés qui sont soumis au droit commun.

L'employeur doit alors s'efforcer de reclasser le salarié selon les prescriptions du médecin du travail, dans un poste approprié à ses capacités et aussi comparable que possible avec celui qu'il occupait précédemment.

FICHE 9 : Vous êtes délégué syndical

Le délégué syndical a un **rôle primordial en matière d'information et de sensibilisation** concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

Il a également un rôle primordial concernant **l'initiative et la mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.**

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'employeur a **l'obligation de négocier sur le thème de l'emploi des personnes handicapées.**

Nouvelle obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées

- **Obligation annuelle dans les entreprises**
Une fois l'accord signé l'obligation est tous les trois ans
- **Obligation tous les trois ans dans le groupe et la branche**

Pour plus d'information un **guide de négociation sur l'emploi des personnes handicapées est à votre disposition** sur le site www.cfecgc.org sous la rubrique handi-cfecgc.

I. Détermination de l'obligation d'emploi de votre entreprise

Pour **connaître la situation actuelle de votre entreprise**, il convient de :

- Dresser un **état des lieux** de la situation actuelle au regard de l'obligation d'emploi,
- Fixer les **objectifs de recrutement** ou de maintien dans l'emploi à court et moyen terme,
- Pour ce faire, instaurer une **communication incitative sur ce thème** auprès de la Direction.

II. Argumentaire

On peut citer notamment :

- Le **vieillissement de la pyramide des âges** des salariés de l'entreprise laissant présumer la nécessité de recourir à des embauches à court terme,

- La **recherche de talents diversifiés et complémentaires** afin de répondre au mieux aux attentes des clients,
- La nécessité d'inscrire l'entreprise dans un **processus d'éthique sociale**,
- La perspective de **diminuer la contribution à l'Agefiph**,
- Les qualités des travailleurs handicapés : rigueur, faible absentéisme, capacité d'adaptation, polyvalence...

III. La négociation d'un accord

Désormais c'est à l'employeur de provoquer la négociation sur l'emploi des personnes handicapées.

Pour autant, en cas de carence de l'employeur, le délégué syndical prend l'initiative de la **négociation d'accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés**.

En effet, conformément à la loi du 10 juillet 1987 révisée par la loi du 11 février 2005, **l'employeur a la faculté de remplir son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en faisant application d'un accord** de groupe, branche, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des travailleurs handicapés (*article L.323-8-1 du code du travail*).

La conclusion de ces accords renvoie aux règles générales fixées par le code du travail en matière de négociation dans l'entreprise.

L'accord doit prévoir la **mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés**. il doit obligatoirement comporter :

Un **plan d'embauche** en milieu ordinaire de travail et **au moins deux des actions suivantes** :

- Plan d'insertion et de formation,
- Plan d'adaptation aux nouvelles technologies,
- Plan de maintien dans l'emploi en cas de licenciement.

De tels accords doivent être agréés par la DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

🔗 **La CFE-CGC a élaboré un guide sur la négociation d'un accord d'entreprise que vous trouverez sur le site Internet handi-CFE-CGC.**

Fiche 10 : Vous êtes membre du Comité d'Entreprise (CE)

I. Compétences générales du CE

Le CE en liaison avec le CHSCT est **consulté** sur **les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail** des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'obligation d'emploi de ces catégories de travailleurs (*article L.432-3 alinéa 5 du code du travail*).

En l'absence de CE, ces attributions reviennent aux délégués du personnel (*article L.422-5 alinéa 1 du code du travail*).

II. Commission formation

Dans les entreprises occupant au moins **deux cents salariés**, le CE constitue une **commission de la formation** chargée notamment **d'étudier les questions relatives à l'emploi et au travail des personnes handicapées** (*article L.434-7 du code du travail*).

Les rapports de cette commission sont soumis à la délibération du CE. Le temps passé par les membres titulaires et suppléants du CE aux séances de la commission de la formation est rémunéré comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les titulaires (*article L.434-1 alinéa 4 du code du travail*).

III. Autres attributions

Le CE (ou à défaut les délégués du personnel) doit notamment :

a Donner son avis

- Sur les mesures concernant l'aide financière pouvant être accordée par l'Etat afin de faciliter la mise ou la remise au travail de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail dans le cadre de l'article L.323-9 du code du travail ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé (article L.323-9 alinéa 6 du code du travail),
- Sur les contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés employés en établissement de service et d'aide par le travail (ESAT).

b Avoir communication

→ Du rapport annuel avec bilan des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et, dans les entreprises de plus de 300 salariés (*article L.432-4-2 5 du code du travail*),

→ De la déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (*article R.323-10 du code du travail*). Il veille au respect de la loi du 10 juillet 1987 et est en mesure d'établir le bilan des embauches et la réalisation ou non du quota de 6 %.

→ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque trimestre : **pouvoir prendre connaissance** des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsqu'ils prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise (*article L.432-4-1 du code du travail*).

Fiche 11 : Vous êtes membre du CHSCT

Au-delà de vos prérogatives propres, vous devez porter **une attention particulière sur les conditions de travail des personnes handicapées** employées au sein de votre entreprise et veiller à la prévention de la santé de tous les salariés.

Le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) doit **être consulté sur** :

- Les **mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail** des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail (*article L.236-2 alinéa 10 du code du travail*).
 - Dans les entreprises de **plus de 50 salariés**, il émet un **avis** sur les conditions d'accueil, d'aménagement des postes de travail.
 - Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, ce rôle incombe aux délégués du personnel.

- **Sur la création, dans les entreprises de plus de 5.000 salariés, d'un atelier spécial de rééducation** ou de ré-entraînement au travail et/ou sur l'aménagement d'ateliers ou de postes spéciaux de rééducation ou de ré-entraînement au travail (*article L.323-17 et R323-40 du code du travail*)

Fiche 12 : Liste des sigles

Emploi

AGEFIPH	Association de GEstion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
CDAPH	Commission des droits des personnes handicapées
CSRPTH	Conseil Supérieur pour le Reclassement Professionnel et Social Des travailleurs Handicapés
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
EPSR	Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement
GIRPEH	Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées
MDPH	maison départementale des personnes handicapées
OIP	Organisme d'Insertion et de Placement
PDITH	Programme Départemental Pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

Commissions

CNCDH	Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme
CNCPH	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
CDCPH	Conseil Départemental consultatif des Personnes Handicapées

Autres

CDES	Commission Départementale d'Education Spéciale
GIHP	Groupement pour l'Insertion des personnes Handicapées Physiques
SDPH	Service Départemental pour les Personnes Handicapées

Fiche 13 : Les Liens Internet

Les sites Internet généralistes

www.handroit.com

→ Toute la législation sur le handicap. Très complet. Contient de nombreux liens.

www.social.gouv.fr

→ Législation en droit du travail. Voir la rubrique handicap.

www.yanous.com

→ Au fait de l'actualité nationale et internationale, contient de nombreuses bases de données. Un véritable magazine ouvert à toutes les dimensions de la vie des handicapés. *Audience* : 13000 lecteurs par mois fin 200.

www.voirplus.net

→ Portail d'information à destination des personnes aveugles et malvoyantes (interface vocale permettant une lecture aisée). Contient une rubrique emploi. A consulter !

www.visuf.org

→ A destination des malentendants

Les sites institutionnels

www.handicap.gouv.fr

→ C'est le portail du ministre chargé du handicap, vous y trouverez toute la réglementation en la matière.

www.agefiph.asso.fr

→ A consulter pour connaître le descriptif et les modalités pratiques de l'obtention des aides à l'embauche.

www.ladapt.asso.fr

Les offres d'emploi

<http://www.demain.fr>

➔ Site de la chaîne de télévision Demain. Offres d'emploi ouvertes aux travailleurs handicapés signalées.

www.h-a-t.org (Handicaps et Technologies)

➔ Présente des offres de télétravail et des services. Audience : 100 visites par jour fin 2001.

www.ope.org (Ohé Prométhée Cap emploi)

www.capemploi.net

www.hanploi.com

www.handiplace.org

www.handi-cv.com

www.handipole.org

FICHE 14 : Les Délégations régionales AGEFIPH

- **Champagne / Ardenne**

Immeuble "Reims 2000"

*95, boulevard du Général Leclerc
51100 Reims*

Tél. : 03 26 50 66 10

- **Bourgogne / Franche-Comté**

Immeuble Osiris

*7, boulevard Winston Churchill
BP 66615 – 21066 Dijon Cedex*

Tél. : 03 80 28 04 30

- **Lorraine / Alsace**

Hôtel Consulaire

*10, viaduc Kennedy
BP 660 – 54063 Nancy Cedex*

Tél. : 03 83 90 81 40

- **Bretagne**

Centre d'affaires Ile-de-France

*4, avenue Charles Tillon
35000 Rennes*

tel : 02 99 54 26 00

- **Centre**

"ABC 2"

*35, avenue de Paris
45058 Orléans Cedex*

tel : 02 38 78 04 40

- **Normandie**

Immeuble "Les Galées du Roi"

*30, rue Henri-Gadeau-de-Kerville St Sever
76107 Rouen Cedex*

tel : 02 32 81 94 80

- **Pays de la loire**

*34, quai Magellan
BP 23211
44032 Nantes Cedex 1*

tel : 02 40 48 94 40

- **Nord-Pas-de-Calais**

*27 bis, rue du Vieux Faubourg
59040 Lille Cedex*

Tél. : 03 20 14 57 20

- **Picardie**

Immeuble "Le Jardin des Capets"

*3, rue Vincent Auriol
80000 Amiens*

Tél. : 03 22 54 26 80

- **Ile-de-France**

*192, avenue Aristide Briand
92226 Bagneux Cedex*

Tél. : 01 46 11 01 55

- **Rhône-Alpes**

ZAC de Saint-Hubert

*33, rue Saint-Théobald
38080 L'Isle-d'Abeau*

Tél. : 04 74 94 20 21

- **Provence-Alpes-Côte d'Azur / Corse**

"Le Décisium" – Bât. A1

*1, rue du Mahatma Gandhi
13090 Aix-en-Provence*

Tél. : 04 42 93 15 50

- **Languedoc-Roussillon**

Immeuble "Antalya" - ZAC Antigone

*119, avenue Jacques Cartier
34967 Montpellier Cedex 02*

Tél. : 04 99 13 73 20

- **Antilles / Guyane**

Centre Delgrès

*Hauts de Dillon – Esc. E
BP 23211
97200 Fort-de-France*

Tél. : 05 96 71 24 66

- **Réunion**

Résidence Ylang Ylang – Bât. D

31, rue de la Digue – BP 783
97475 Saint-Denis-de-la-Réunion

Tél. : 02 62 20 98 00

- **Aquitaine**

Millénium 2
ZAC Coeur de Bastide
13 rue Jean-Paul Alaux
33072 Bordeaux cedex

Tél. : 05 56 49 25 32

- **Auvergne**

65 bd François Mitterrand - Immeuble Gergovia - 6ème étage
63113 Clermont-Ferrand Cedex

Tél. : 04 73 34 72 60

- **Limousin**

37, Rue Barthélémy THIMONNIER
ZI NORD
BP 61606
87023 Limoges Cedex

Tél : 05 55 37 24 19

- **Midi-Pyrénées**

Immeuble "La Passerelle Saint-Aubin"

17, boulevard de la Gare – BP 5827
31505 Toulouse Cedex 5

Tél. : 05 62 47 88 20

- **Poitou-Charentes**

Le Capitole V

14, boulevard Chasseigne
86035 Poitiers Cedex

Tél. : 05 49 60 34 40