

Les principales évolutions concernant l'emploi

en 10 points

Les principaux décrets d'application de la loi du 11 février 2005 ont été publiés en ce début d'année 2006.

La nouvelle loi vise à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle.

La plupart de ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elles seront prises en compte dans la déclaration annuelle de janvier 2007 portant sur l'année 2006.

❶ Le quota de 6% est maintenu

La loi maintient l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à **6% de l'effectif** pour les entreprises occupant au moins 20 salariés. Le calcul de l'effectif total des salariés s'apprécie toujours au 31 décembre de chaque année et se calcule en équivalent temps plein.

❷ Des nouveaux bénéficiaires

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

Rappel des principaux bénéficiaires :

- Les Travailleurs handicapés reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (appelée auparavant COTOREP).
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10%.
- Titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale à condition que cette invalidité réduise de 2/3 leur capacité de travail ou de gains.

❸ La non-discrimination renforcée

- Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit, dans une situation concrète, prendre les **mesures appropriées** pour permettre aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou MP, titulaires d'une pension d'invalidité, sapeurs pompiers, carte d'invalidité, titulaires de l'AAH*) :
 - d'accéder à un emploi,
 - de conserver un emploi,
 - de l'exercer ou d'y progresser,
 - ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.
- Le refus de « mesures appropriées » peut-être constitutif d'une discrimination.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

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

La loi prévoit également la possibilité pour les salariés handicapés de bénéficier **d'aménagements d'horaires individualisés ainsi que pour les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée**. Ce droit entre dans la catégorie des mesures appropriées que doit prendre l'employeur.

④ L'introduction de l'obligation de négocier

Un des grands changements de la loi est l'obligation faite aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées, au même titre que sur les conditions de travail, les salaires, etc.

Cette négociation - annuelle pour les entreprises et triennale pour les branches professionnelles - se fera **avec les partenaires sociaux, sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés**.

La négociation portera notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. **Elle pourra être engagée à la demande d'une organisation syndicale représentative si elle ne l'a pas été depuis plus de douze mois**.

⑤ Le changement de calcul du décompte de l'effectif et des bénéficiaires (1 = 1)

La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes (par exemple : conducteurs routiers et grands routiers, conducteurs d'engins lourds de levage), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne tous les postes de l'entreprise.

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi **comptera** désormais **pour une unité** s'il a été présent **six mois au moins ou cours des douze derniers mois**, et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.

Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition par une entreprise extérieure. **Dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents**.

⑥ L'augmentation de la contribution à l'Agefiph

Une majoration de la contribution est prévue dans deux cas :

1. Pour toutes les entreprises, les paliers de contribution fixés en fonction des effectifs augmentent. Ces dispositions sont effectives depuis le **1^{er} janvier 2006 et impacteront la déclaration de 2006 réalisée en début d'année prochaine**.

Les nouveaux coefficients sont les suivants :

- Pour les entreprises de 20 à 199 salariés : 400 fois le SMIC par bénéficiaire non employé
- Pour les entreprises de 200 à 749 salariés : 500 fois le SMIC par bénéficiaire non employé
- Pour les entreprises de + de 750 salariés : 600 fois le SMIC par bénéficiaire non employé

2. Une entreprise qui, pendant **plus de trois ans**, n'aurait fait **aucun effort** en matière de recrutement direct, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance auprès du milieu protégé ou n'aurait pas conclu un accord d'entreprise, verra le montant de sa contribution passer à **1 500 fois le smic horaire** par bénéficiaire non employé, soit presque un salaire annuel complet.

7 Une contribution à l'Agefiph modulée

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

Pour un même bénéficiaire, l'employeur peut se voir accordé des coefficients de minoration. Les coefficients et les critères de minoration sont les suivants :

- **0,5 accordé à titre permanent** pour l'embauche d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans révolus et plus.
- **1 accordé** pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel le directeur départemental du travail, a reconnu la « **lourdeur du handicap** ». Le coefficient est applicable pendant la durée de validité de la décision.
- **0,5 accordé la première année** pour l'embauche du premier travailleur handicapé.
- **1 accordé la première année** pour l'embauche d'un bénéficiaire en chômage de longue durée.
- **1 accordé à titre permanent** pour l'embauche d'un bénéficiaire à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

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

8 La possibilité de déduire certaines dépenses de la contribution

La loi permet aux entreprises de **déduire** du montant de leur contribution **des dépenses supportées directement par elles-mêmes** et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées. **Ces déductions ne seront pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.**

La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être déduites sont définies par décret (*voir annexe*).

Toutes ces dépenses sont déductibles de votre contribution dans la limite de 10 %.

9 La notion de « lourdeur du handicap »

La loi du 11 février 2005 a supprimé le classement des travailleurs handicapés en catégorie de handicap et retenu à la place la notion de « **lourdeur du handicap** ».

Cette lourdeur du handicap permettra à l'entreprise de bénéficier soit d'une minoration de contribution à l'AGEFIPH soit d'une **aide à l'emploi** (*les deux n'étant pas cumulables*). Cette aide à l'emploi (financée par l'AGEFIPH et versée trimestriellement) remplace les anciens abattements de salaire.

La loi prévoit que le bénéfice de l'une des ces deux mesures est conditionné par la décision de reconnaissance de lourdeur du handicap **prise par le directeur départemental du travail**, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis éventuel de l'inspecteur du travail.

L'ensemble de ce dispositif s'applique à des situations constatées depuis le 1^{er} janvier 2006.

① ② Les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées (EA)

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

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

Les Centres d'Aide par le Travail deviennent des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

Les contrats passés avec ces établissements (ESAT, EA) ont été « revalorisés » par la nouvelle loi au niveau du calcul de la contribution.

ANNEXE : LISTE DES DEPENSES DEDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION

Les dépenses déductibles en application de l'article D. 323-2-5 du code du travail sont celles liées :

Les dépenses déductibles en application de l'article D. 323-2-5 du code du travail sont celles liées :

- à la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- à la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- à la mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- à la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- à la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- au partenariat avec des associations ou organismes oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- à la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- à la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- à la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- à l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- à la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Pour plus de renseignements, contactez :

Raphaël VENET
Responsable du Club Handi – Loire – Entreprises

Tél : 04 77 93 78 06 – Fax : 04 77 92 89 91
rvenet@citedesentreprises.org

