

## Généralités sur le handicap

### D'où vient le terme handicap ?

Le terme handicap vient de l'anglais « Hand in Cap » (littéralement : main dans le chapeau) et se rapporte à la pratique du tirage au sort : après avoir mélangé des noms dans un chapeau, une personne en extrayait un ou plusieurs au hasard. Ainsi était-on en mesure d'établir une hiérarchie sous couvert d'un jeu.

Les turfistes s'emparèrent du concept en qualifiant de « handicap » le retard imposé aux chevaux : les meilleurs chevaux étaient pénalisés et ceci dans le but de laisser leur chance aux concurrents plus faibles.

Il faudra attendre 1827 pour que le « handicap » s'intègre à la langue française.

Peu à peu, les notions de désavantage et d'infériorité l'emportent sur celle d'entrave ou de contrainte imposée aux plus forts.

La boucle est presque bouclée et il est aisément compréhensible que le terme de « handicap » soit utilisé de nos jours pour désigner les personnes souffrant de déficiences physique, sensorielle, intellectuelle...

## L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

### De quand date la première loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

C'est en 1975 que le premier cadre juridique dans le domaine du handicap a été mis en place par la création des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Il faudra attendre Juillet 1987 pour que soit imposé aux établissements de 20 salariés et plus d'employer au minimum 6% de personnes handicapées sur l'effectif total. C'est à cette date que sera créé le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

### Quels sont les textes de loi relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Le cadre juridique dans le domaine repose sur trois lois et plusieurs décrets d'applications :

- La loi n° 75-534 du 30 juin 1975
- La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987
- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005

### Qu'impose la loi ?

La loi du 10 juillet 1987 impose à tout établissement de 20 salariés et plus d'employer au minimum 6% de travailleurs handicapés.

### **Où consulter les textes de loi ?**

Ces textes sont disponibles sur le site internet <http://www.legifrance.gouv.fr> ainsi qu'auprès de la mission handicap de la FNCC.

### **Comment remplir cette obligation d'emploi ?**

Les employeurs peuvent remplir leur obligation d'emploi de plusieurs façons :

- L'emploi direct
- La sous-traitance ou la prestation de services avec le milieu protégé (dans la limite de la moitié de l'obligation)
- La conclusion d'un accord collectif
- Le versement d'une contribution financière.

### **Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

#### **Qui solliciter en cas d'inaptitude ?**

- Le médecin du travail
- Le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth)
- L'Agéfiph
- La Maison Départementale des Personnes Handicapées (pour la reconnaissance du handicap du salarié)

#### **Qu'est ce qu'un Sameth ?**

Les Sameth sont des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ces services permettent d'obtenir des aides de l'agéfiph pour le maintien dans l'emploi de travailleurs.

### **Quels sont les aménagements pris en charge par l'Agéfiph ?**

L'aménagement pris en charge est celui qui permet uniquement de compenser le handicap.

A titre d'exemple, si l'acquisition de matériel permet d'augmenter la productivité, l'Agéfiph participera de façon moins importante à l'acquisition du matériel.

De même si d'autres personnes que le travailleur handicapé bénéficient, du matériel, par exemple un gerbeur, un transpalette, l'entreprise devra prendre à sa charge une partie du coût du matériel.

Dans le cas de handicap visuel, l'acquisition de matériel ne constituera pas un gain pour l'entreprise, le matériel sera donc pris en charge à 100 %.

Des subventions pour des trajets peuvent être accordées, par exemple la prise en charge d'un taxi pendant un temps nécessairement limité.

Un siège ergonomique par exemple appartient ensuite à l'employeur, et non pas au salarié. Par conséquent s'il quitte l'entreprise, il ne peut pas emporter son siège, sauf si l'employeur le lui donne.

### **La sous-traitance avec des établissements du secteur adapté ou protégé**

#### **Un moyen de satisfaire à l'obligation d'emploi ?**

La sous-traitance avec des établissements des secteurs adapté ou protégé permet de satisfaire jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi. Ainsi, une entreprise qui n'emploierait aucun salarié handicapé, mais justifierait de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec ce type d'établissements, pourrait réduire de moitié au maximum sa contribution annuelle à l'Agéfiph. Le montant du marché de sous-traitance peut être converti en nombre d'unités bénéficiaires.

#### **Comment convertir le montant d'un contrat en nombre d'unités bénéficiaires ?**

Pour obtenir le nombre d'unités bénéficiaires correspondant au montant d'un contrat de fournitures ou de travaux :

- $$\frac{[\text{Prix HT du contrat}] - [\text{coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente}]}{(2\,000 \times \text{taux horaire du SMIC})}$$

Pour la mise à disposition de personnel, la formule est la suivante :

- Pour la mise à disposition de personnel, la formule est la suivante :  
$$\frac{[\text{Prix HT du contrat}] - [\text{coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente}]}{(1\,600 \times \text{taux horaire du SMIC})}$$

## Quelles différences entre secteur protégé et secteur adapté ?

- **Le secteur protégé** : il regroupe les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Ces structures permettent à des personnes gravement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu « protégé ».
- **Le secteur adapté** : depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (EA). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dans les postes de production. Certaines d'entre elles, appelées Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD), emploient des salariés ne pouvant se déplacer.

## Où trouver un entreprise du secteur protégé ou adapté ?

Il existe actuellement un peu plus 1 400 ESAT et 500 Entreprises Adaptées en France. Ils emploient respectivement environ 100 000 et 20 000 personnes handicapées et sont répartis sur l'ensemble du territoire. Ces établissements et entreprises ont développé des savoir-faire dans de nombreux domaines d'activité, y compris dans des secteurs de pointe (multimédia, électronique, plasturgie...).

**Vous disposez de plusieurs moyens afin de les localiser :**

### **Le site internet de l'agéfiph**

L'agéfiph a mis en place sur son site internet un moteur de recherche vous permettant de croiser activités et départements.

Il est accessible ici : [agéfiph](#)

### **Le guide Neret**

Ce guide est un répertoire d'adresses (plus de 14 000 adresses), à l'attention des personnes handicapées, de leur entourage et des professionnels.

Il regroupe notamment l'ensemble des adresses des structures protégées et adaptées en France ainsi que les domaines d'activités.

Ce guide est disponible au sein de la mission handicap de la F.N.C.C.

### **Le site internet de la F.N.C.C**

La F.N.C.C a regroupé sur son site une sélection d'adresse d'entreprises du secteur protégé et adapté susceptibles de répondre aux besoins des coopératives.

Ces adresses sont disponibles dans la rubrique sous-traitance du site internet ou en cliquant ici : [sous-traitance du secteur adapté et protégé](#)