



## L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Présentation de la loi dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ainsi que des moyens d'y répondre.



*Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs*  
207 rue de Bercy 75012 PARIS  
Tel : 01 43 45 45 42 Fax : 01 43 42 44 08  
<http://www.fncc.coop>

## **Qu'est ce que le handicap ?**

La loi du **11 février 2005** prévoit que :

« *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 trouble de santé invalidant* ».

### **Autrement dit :**

Pour des raisons génétiques, malades ou accidentelles, des personnes perdent ou voient diminuer l'usage d'une partie de leurs corps: membres, organes, tissus, sens. Ces altérations engendrent des troubles moteurs, sensoriels, cognitifs ou psychiques. Il s'agit d'une déficience. Cependant, cette donnée seule, ne suffit pas à définir le handicap. C'est la rencontre entre une incapacité et une situation nécessitant l'utilisation de la partie altérée qui crée le handicap.

Le handicap se définit donc par rapport à une situation, un environnement.

Dans le souci d'établir l'égalité des chances pour les personnes handicapées, le gouvernement promulgue des 1987 une loi qui oblige les entreprises de 20 salariés et plus à employer au moins 6% de personnes handicapées à temps partiel ou temps plein dans leurs effectifs. Toute entreprise qui ne respecte pas ce quota devra verser annuellement une contribution à l'AGEFIPH.

En 2005, il réaffirme et renforce cette obligation par une nouvelle loi dite « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qui est une incitation plus forte à recruter et donne de nouveaux droits aux personnes handicapées.

### **Cette obligation d'emploi peut être remplie de plusieurs façons par les entreprises :**

- En embauchant directement des personnes handicapées en CDI, CDD, à temps plein ou temps partiel, mais également dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.
- En concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé : centres d'aide au travail, atelier protégé ...
- En accueillant des personnes handicapées en stage de formation professionnelle à hauteur de 2 % maximum de l'effectif total de l'entreprise et de 40 heures minimum réalisées par personne.
- En concluant un accord de branche, groupe, entreprise ou établissement avec l'État. L'accord, signé avec les partenaires sociaux et le DDTEFP, prévoit un programme pluriannuel d'actions en faveur des travailleurs handicapés.
- En versant une contribution financière annuelle à l'AGEFIPH pour chacun des bénéficiaires de la loi que l'entreprise aurait dû employer.

### **Ce qu'a principalement changé la loi de 2005**

- L'obligation d'emploi est toujours de 6 %. Elle impose une sanction plus sévère pour les entreprises qui ne respectent pas cette obligation en augmentant le montant de la contribution à l'AGEFIPH.
- Le classement des travailleurs handicapés dans les catégories A, B et C est supprimé. Les entreprises qui emploient des personnes lourdement handicapées peuvent bénéficier d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de leur contribution.
- Dans la fonction publique, elle crée le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées qui a une mission similaire à l'AGEFIPH.
- Les Ateliers Protégés sont renommés Entreprises Adaptées (EA) et sortent du milieu protégé. Ce sont désormais des entreprises du milieu ordinaire ayant pour vocation d'employer en priorité des personnes handicapées. La rémunération minimum est basée sur le SMIC.
- Les CAT sont renommés Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). Les travailleurs ont droit à une rémunération garantie comprise entre 55 % et 110 % du Smic, cumulable avec l'Allocation Adulte Handicapé (AAH). La loi améliore les droits aux congés et à la validation des acquis de l'expérience.

- En matière de retraite, dans le secteur privé, est créée une majoration de pension pour les travailleurs handicapés bénéficiant d'un abaissement de l'âge de la retraite. Dans la fonction publique, les fonctionnaires handicapés répondant à certains critères peuvent partir en retraite anticipée.

### Qui sont les bénéficiaires de cette loi ?

- Les travailleurs ayant une **Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** délivrée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex COTOREP)**,
- Les accidentés du travail et les personnes atteintes de maladies professionnelles dont l'incapacité est au moins égale à 10%,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les pensionnés de guerre ou assimilés,
- Les titulaires de l'**Allocation Adulte Handicapé (AAH)**,
- Les titulaires de la carte d'invalidité.

Dans le cas où ce quota n'est pas atteint, il faut verser une **contribution volontaire annuelle** à l'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Cette contribution est fonction du nombre de salariés de l'entreprise et est un multiple du SMIC horaire (entre 400 et 600 fois par Unité Bénéficiaire manquante).

Les établissements de 20 salariés et plus qui, en 2006, 2007, 2008 et 2009 n'ont réalisé aucune action positive au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) doivent acquitter une contribution réévaluée à 1500 fois le SMIC horaire. Cette disposition s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour l'OETH due au titre de l'année 2009.

Toutefois, compte tenu du contexte économique exceptionnel, les établissements qui en 2009 disposaient d'un effectif d'assujettissement compris entre 20 et 49 salariés, bénéficient de 6 mois de plus pour mener à bien cette action positive, soit au plus tard le 30 Juin 2010.

Est considéré comme une action positive : l'emploi d'un bénéficiaire de l'OETH en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, en contrat d'intérim ou de mise à disposition, la conclusion d'un contrat avec les établissements ou services d'aide par le travail ou les entreprises adaptées, la signature d'un accord d'entreprise.

### **Eclairage sur les Travailleurs Handicapés (TH) en France :**

- 35% des Travailleurs Handicapés ont plus de 50 ans\*
- 214 433 Travailleurs Handicapés en recherche d'emploi en France\*
- 79% des Travailleurs Handicapés ont un niveau CAP-BEP\*
- Une présence inégale de Travailleurs Handicapés en recherche d'emploi en fonction des régions, variant entre 8 et 24 entreprises pour 1 Travailleur Handicapé
- 1 insertion sur 10 nécessite un aménagement de poste spécifique

\* source AGEFIPH 2009



### **Indicateurs emploi\* :**



- Entre 2008 et 2009, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés immédiatement disponibles s'élevait à 214 433, **soit une hausse de 8,8% en un an.**
- Les **sorties du chômage** des personnes handicapées sont en **nette diminution** (-13% contre -5% pour l'ensemble des publics)

\* l'ensemble des chiffres clés de l'AGEFIPH 2009 sont disponibles sur leur site à l'adresse suivante : [http://www.agefiph.fr/upload/files/1244711473\\_Chiffres\\_cles\\_2009.pdf](http://www.agefiph.fr/upload/files/1244711473_Chiffres_cles_2009.pdf)