

GUIDE

du Handicap et de l'Emploi





« Ne jamais détourner le regard »

*« Parce que c'est là notre mission centrale :
briser l'indifférence, ne pas mettre la poussière sous le tapis,
refuser l'incivilité, écouter et voir, regarder,
apporter de la considération,
prêter attention et éduquer pour prévoir.*

*Cette mission se traduit dans notre travail par le fait
que nous essayons de faire de l'effectivité des droits un vecteur d'égalité
et de solidarité dans une société où l'on constate à travers
des réclamations que les deux sont en recul. »*

Jacques TOUBON - Défenseur des droits





Table des matières

Préface	5
Avant propos	7

Chapitre 1 >>>

Découvrir le statut en situation de handicap	8
--	---

2

Préambule	9
Emploi direct de salariés handicapés	11
La suspension du contrat de travail	12
Reconnaissance de la qualité de bénéficiaire	14
Le travail en milieu ordinaire	17
Le dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap	19
L'aménagement des postes de travailleur	20
Le statut des salariés en situation de handicap	21
Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et procédure à suivre	23

Chapitre 2 >>>

Parcourir la loi AVENIR et le Dispositif de l'emploi accompagné.	26
--	----

Préambule	27
Obligation d'emploi - RQTH - Référent handicap - Entreprises adaptées	27
Le dispositif de l'emploi accompagné	37

Chapitre 3 >>>

Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi
des personnes handicapées 46

Préambule 47

L'accord de groupe ou d'entreprise en faveur de l'emploi
des travailleurs handicapés 47

Chapitre 4 >>>

Lutter contre le Discrimination : permettre l'égalité de traitement 62

Le principe de non discrimination 63

Que dit la loi ? 63

Chapitre 5 >>>

Focus sur la MDPH, acteur majeur de l'accompagnement
des personnes handicapées. 70

Les missions et le statut juridique de la MDPH 71

Les recours contre les décisions de la CDAPH 80

ANNEXES 82

LES DIFFÉRENTES TYPOLOGIES DU HANDICAP 83

LEXIQUE DU GUIDE DU HANDICAP 86

GLOSSAIRE 88

REMERCIEMENTS 92

Conception - Réalisation graphique :
Valérie Masson - Studiovaldesign
studiovaldesign@gmail.com
Tél. : 06 03 51 83 04

Impression :
Euro Print
17, rue de Neuilly - 93130 Noisy le Sec
Tél. : 01 48 44 04 95
Mail : europrintfrance@gmail.com
www.euro-print.fr

Préface

Préface

Le handicap fait partie de l'une de nos priorités.

A ce titre, la Fédération FO de la Métallurgie, avec l'appui d'un groupe de travail expérimenté et uniquement dédié à ce sujet, vous propose ce support utile.

En effet, ce guide a été élaboré à l'intention de tous nos représentants, mais également des acteurs de la négociation dans le but d'appréhender efficacement la question du handicap en entreprise.



Frédéric HOMEZ
Secrétaire Général

Avant propos



Ce guide se traduit par un ensemble de règles fondamentales qui nécessitent une forte implication de la part de tous les acteurs de la vie professionnelle.

Par expérience et constat, il s'avère que cette cause est bien souvent accompagnée d'une détresse psychologique et sociale.

C'est par notre travail que cette mission se traduit par un vecteur d'égalité et de solidarité des chances, pour un maintien effectif dans l'emploi au sein de l'entreprise et pour une meilleure prise en considération du handicap par les employeurs.

7



DÉCOUVRIR LE STATUT

EN SITUATION

DE HANDICAP





Découvrir le statut en situation de handicap

Préambule

Pour justifier du respect de leur obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6% de leur effectif, les entreprises qui emploient au moins 20 salariés depuis 3 ans doivent, chaque année, effectuer la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) auprès de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

La DOETH doit mentionner les actions menées par les employeurs pour l'emploi des personnes handicapées.

Obligation de l'employeur : article R 5212-4 du code du travail.

« L'employeur porte à la connaissance du Comité Social Economique (CSE), la DOETH prévue à l'article L 5212-5 du code du travail. Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés

Le cadre de la loi

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a modifié la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés notamment les dispositions relatives au calcul de l'OETH mutilés de guerre et assimilés du secteur privé.

Les entreprises de droit privé d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total (code du travail article L 5212-2). Les entreprises nouvelles d'au moins 20 salariés au celles qui atteignent ce seuil à la suite d'un accroissement d'effectif ont un délai de 3 ans pour se mettre en conformité.

Le cadre de la loi

Ces entreprises doivent effectuer avant le 15 février de l'année en cours une déclaration annuelle d'emploi (DOETH) auprès de la DDTEFP (Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle) portant sur leur effectif de l'année précédente et si elles ne remplissent pas leur quota (6%), elles doivent verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH par l'intermédiaire de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (code du travail article L 5212-5)

Mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Les employeurs assujettis peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi selon plusieurs modalités :

10

En employant des personnes handicapées,
En accueillant des stagiaires handicapés ou des personnes handicapées bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Toutefois, l'accueil de ces travailleurs handicapés n'est pris en compte qu'à concurrence de 2% de l'effectif de l'entreprise,
En concluant des contrats avec le secteur adapté ou protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
Les contrats ne peuvent représenter au maximum que 50 % de l'obligation,
En appliquant un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés,
En versant une contribution annuelle à l'AGEFIPH.

Il est possible de combiner entre eux les différents modes d'exécution de l'obligation. La mise en œuvre de ces différentes mesures est traduite en unités pour permettre de vérifier si l'établissement a atteint le quota calculé, sur la déclaration.

Emploi direct de salariés handicapés

L'employeur peut satisfaire à l'obligation légale en occupant directement des travailleurs handicapés qu'il doit faire figurer sur une liste nominative annexée à la déclaration. Les pièces justificatives doivent être conservées pendant un délai de 5 ans, l'AGEFIPH et la Direccte sont susceptibles de les demander à des fins de contrôle.

Remarque

Il s'agit de tout justificatif en cours de validité : La reconnaissance de travailleur handicapé, la carte d'invalidité (avec taux d'incapacité), la notification adultes handicapés, la notification d'un accident du travail ou de maladie professionnelle (avec la catégorie et taux d'incapacité accordé par la CPAM, rente), la notification de mutilé de guerre, et autres, ainsi que tous les contrats de travail et les bulletins de salaire.

Catégories de bénéficiaires

11

Le salaire doit donner les informations relatives à son employeur et sa catégorie (c'est un libre choix).

Les bénéficiaires peuvent appartenir à l'une ou l'autre des catégories énumérées par l'article L 5212-13 du code du travail (liste pièce annexe).

Remarque

Un travailleur handicapé peut appartenir à une ou plusieurs catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il ne doit pas pour autant être comptabilisé plusieurs fois.

Nature du contrat de travail

Les personnes handicapées relevant de l'une des catégories énumérées dans le tableau en pièces annexes sont prises en compte comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'établissement si elles sont titulaires d'un contrat de travail en cours de l'année N, quelle que soit sa nature (CDD, CDI, contrat aidé, intérim, mise à disposition).

Nature du contrat de travail

Pour les salariés intérimaires ou mis à disposition par un groupement d'employeur ou une entreprise extérieure, ils sont pris en compte en qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'établissement d'accueil selon leur temps de présence au cours de l'année N.

Ne sont pas pris en compte les travailleurs handicapés mis à disposition par une entreprise adaptée (EA), un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) ou en ESAT, ainsi que les stagiaires et les personnes accueillies en période de mise en situation en milieu professionnel, car ils sont décomptés dans d'autres rubriques spécifiques.

12

Décompte des bénéficiaires

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque bénéficiaire de cette obligation est pris en compte à due proportion de son temps de présence effectif dans l'établissement au cours de l'année N, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail (CDI, CDD, mise à disposition, intérim) dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- Les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet.

La suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail du bénéficiaire de l'obligation d'emploi (ex : longue maladie, période d'invalidité avec titre de pension, accident du travail avec rente, congé parental, congé sabbatique...), il convient de distinguer selon que les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu donnent ou non lieu à une rémunération versée directement par l'employeur (note DGEFP, 29 mars 2010) :

- Périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, mais qui ne donnent pas lieu à une rémunération versée directement par l'employeur ne sont pas comptabilisées,
- A contrario, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu mais qui donnent lieu à une rémunération versée directement par l'employeur (en dehors des sommes dont il est éventuellement remboursé, par exemple, les indemnités journalières de la sécurité sociale) sont comptabilisées proportionnellement au pourcentage du salaire versé par l'employeur.

Remarque

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu sont intégrés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au prorata de leur temps de présence effective dans l'établissement au cours de l'année N.

13

Salariés en temps partiel thérapeutique

Le contrat de travail n'étant pas suspendu pendant le temps partiel thérapeutique, le bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans cette situation est pris en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, que le salaire soit maintenu ou non.

Salariés en formation

Lorsqu'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi suit une formation pendant son temps de travail, l'administration considère que le temps de formation est compris dans le temps de travail pris en compte pour le décompte des bénéficiaires. Ainsi, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, le salarié en formation est en situation de travail. Il en va de même du salarié en formation continue dans le cadre du plan de formation (Note DGEFP, 29 mars 2010)



Découvrir le statut en situation de handicap

Reconnaissance de la qualité de bénéficiaire

La reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (RQTH) attribuée au cours de l'année N produit des effets juridiques pour l'ensemble de la même année N. Toutefois, cette reconnaissance ne produit aucun effet si elle est attribuée après le départ du bénéficiaire : sa validité est de 0.

Sinon, la validité de la reconnaissance est égale au quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée, sur le nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire.

Accueil de personnes handicapées en stage ou en PMSMP

14

Les employeurs peuvent également s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). L'accueil de ces stagiaires ne peut être pris en compte que dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement.

Personnes handicapées concernées

Nature du stage ou de la MSPMP

Pour pouvoir être décomptées au titre de leur OETH, les personnes handicapées doivent effectuer l'un des stages suivants ou une PMSMP. La liste est limitative :

- Stage de formation professionnelle rémunéré par l'Etat ou la région,
 - Stage organisé par l'AGEFIPH,
 - Stage prescrit par Pôle emploi,
- Stage de formation en alternance dans le cadre de la scolarité du second degré,
- Stage effectué par un étudiant dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur,
 - Stage d'observation ou de découverte effectué par un collégien ou un lycéen handicapé de moins de 16 ans,
- Accueil au titre d'une période de mise en situation en milieu professionnel.

Le stage doit faire l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou œuvrant pour l'insertion professionnelle. La période de mise en situation en milieu professionnelle (PMSMP) doit faire l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, l'entreprise d'accueil, l'organisme prescripteur et la structure d'accompagnement.

Décompte des travailleurs handicapés

Chaque stagiaire ou travailleur accueilli au titre d'une PMSMP compte pour un effectif calculé en divisant le nombre d'heures du stage ou de la PMSMP par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement (en heures).

Si l'entreprise ou l'établissement accueille plusieurs stagiaires ou personnes en PMSMP, les unités associées à chacun d'eux doivent être additionnées. Le total du nombre d'unités résultant de l'accueil de ces travailleurs handicapés doit être arrondi à 2 chiffres après la virgule.

15

Application d'un accord collectif

Les employeurs peuvent également s'acquitter de leur obligation d'emploi en faisant application d'un accord collectif (accord de branche, d'entreprise ou d'établissement ou accord de groupe agréé) prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Cet accord doit comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire et un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'au moins une des actions suivantes :

- Un plan d'insertion et de formation :

Les actions prévues dans le plan d'insertion et de formation doivent avoir la pérennité nécessaire à la réussite de l'insertion professionnelle. La formation professionnelle peut être dispensée au bénéfice de travailleurs handicapés de l'établissement ou de l'entreprise susceptible d'être embauchés, ou de tout autre travailleur handicapé,

Application d'un accord collectif

- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques

Ce plan doit bénéficier uniquement aux travailleurs handicapés déjà dans l'établissement ou l'entreprise ou qui sont en cours de recrutement. Il peut porter soit sur de la formation permettant l'adaptation à des mutations technologiques, soit sur des aménagements de poste de travail.

Ces accords doivent être agréés par la Direccte. La date de l'agrément (jour, mois, année), ainsi que le département d'agrément doivent figurer sur la déclaration (DOETH)

16

Ces accords agréés comportent des engagements chiffrés en matière d'emploi de personnes handicapées et l'obligation d'en assurer le suivi sur plusieurs années. Pendant cette période, l'établissement concerné doit continuer à remplir sa DOETH mais sans verser de contribution à l'AGEFIPH. Ne sont prises en compte au titre de l'obligation afférente à l'année N que les actions prévues et réalisées au cours de la même année N.

Au terme de l'accord pluriannuel, l'atteinte des engagements et des résultats sera vérifiée. Si ce n'est pas le cas, l'établissement devra rembourser les contributions non versées.

Calcul du nombre de bénéficiaires manquants

Il faut appliquer la formule de calcul suivante :

Nbre de bénéficiaires manquants =

$$\left[\begin{array}{l} \text{Nbre de bénéficiaires} \\ \text{Équivalent d'embauche} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{l} \text{Nbre de bénéficiaires} \\ \text{reconnus T.H. Qui} \\ \text{poste de bénéficiaires dû à la} \\ \text{passation de} \\ \text{contrats de employés} \\ \text{sous-traitance et à} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{l} \text{Nbre de bénéficiaires} \\ \text{reconnus TH en} \end{array} \right]$$

Le travail en milieu ordinaire

Les personnes en situation de handicap qui peuvent être orientées vers un travail en milieu ordinaire bénéficient d'un statut de salarié à part entière, et donc des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise qui les embauche.

Des aides sont prévues, pour elles-mêmes et leur employeur, afin de faciliter leur accès et leur maintien dans l'emploi. La qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH soumet l'employeur à des mesures et des obligations légales spécifiques, propres à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap.

Handicap et travail en milieu ordinaire

17

Qu'est ce que le milieu ordinaire de travail ?

Les personnes en situation de handicap qui peuvent être orientées vers un travail en milieu ordinaire bénéficient d'un statut de salarié à part entière, et donc des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise qui les embauche. Des aides sont prévues, pour elles-mêmes et leur employeur, afin de faciliter leur accès et leur maintien dans l'emploi.

La qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH soumet l'employeur à des mesures et des obligations légales spécifiques, propres à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap.

Le milieu ordinaire de travail regroupe des employeurs privés (entreprises, associations, etc.) et publics (notamment la fonction publique) du marché du travail « classique ». En font également partie, avec quelques spécificités, les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Le milieu ordinaire de travail se définit ainsi par opposition au milieu « protégé » dont font par exemple partie les « établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Les acteurs concernés par l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire

L'ensemble des personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH et assimilées peuvent être concernées par le travail en milieu ordinaire. En effet, la CDAPH oriente la personne en situation de handicap vers le milieu de travail le plus adapté (ordinaire ou protégé), en tenant compte de ses possibilités réelles d'insertion. Tout employeur occupant au moins 20 salariés dans un même établissement doit employer 6 % de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il peut s'acquitter de cette obligation selon d'autres modalités : versement d'une contribution financière à l'AGEFIPH, mise en œuvre d'un accord collectif en faveur des travailleurs en situation de handicap etc. C'est ce que l'on appelle « l'obligation d'emploi des TH ».

18

Les dispositifs facilitant l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap ont un accès privilégié aux contrats aidés et aux différentes mesures pour l'emploi notamment :

- Contrat unique d'insertion (CUI), sous sa forme contrat accompagnement dans l'emploi (CUI - CAE), contrat initiative-emploi (CUI - CIE) ou CIE « starter ».
- Emploi d'avenir,
- Garantie jeunes,
- Contrats de génération
- Contrat en alternance.

Par ailleurs, les contrats en alternance sont accessibles aux travailleurs en situation de handicap, qu'il s'agisse du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation. Des dispositions sont prévues pour faciliter le recours à ce type de contrat par des personnes en situation de handicap :

- **Pour le contrat d'apprentissage** : absence de limite d'âge pour entrer en apprentissage, adaptation possible de la durée du contrat, etc.
- **Pour le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage** : aides spécifiques aux employeurs, s'ajoutant aux aides de droit commun.

Les organismes qui accompagnent les personnes en situation de handicap pour accéder à l'emploi

- **Pôle emploi** : chaque agence locale dispose d'un conseiller à l'emploi spécialisé pour les personnes en situation de handicap.

- **Le réseau « Cap emploi »** : Ces organismes de placement spécialisés interviennent auprès des employeurs et des personnes en situation de handicap afin de promouvoir l'intégration et le maintien dans l'emploi de ce public.

- **Les missions locales** : Elles peuvent aider les jeunes en situation de handicap, de 16 à 25 ans inclus, à définir leur projet professionnel et les accompagner vers l'emploi.

- **L'AGEFIPH** propose un ensemble de services et d'aides financières aux entreprises de droit privé (quel que soit leur effectif) ainsi qu'aux personnes en situation de handicap orientées vers le milieu ordinaire de travail par la CDAPH. : aides à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aide à l'aménagement du poste de travail, etc.

19

L'AGEFIPH intervient également afin d'aider au maintien dans l'emploi des salariés reconnus handicapés ou engagés dans une procédure de « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH).

Les interventions de ces organismes sont gratuites.

L'employeur de salariés en situation de handicap peut percevoir différents types d'aides. Des aides spécifiques sont destinées aux entreprises adaptées (E.A.) et aux centres de distribution de travail à domicile C.DT.D.).

Le dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Il vise à compenser financièrement l'efficiency réduite d'une personne en situation de handicap à son poste de travail. Cette incidence est évaluée sur la base des coûts supportés par l'entreprise du fait du handicap d'un salarié occupé à un poste déterminé, préalablement aménagé de manière optimale : charges liées d'une organisation particulière du travail, à un accompagnement social ou professionnel, à un tutorat, à un manque à gagner du fait d'une production moindre, etc.

Le dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Cette aide est gérée par l'AGEFIPH. Elle peut être demandée par les employeurs de salariés en situation de handicap qui souhaitent exercer une activité indépendante.

Elle peut revêtir deux formes, sans possibilité de cumul :

- Soit le versement d'une aide à l'emploi des travailleurs handicapés, aide à l'emploi (A.E.T.H.) au taux normal ou majoré, fixé en fonction du taux horaire du SMIC,
- Soit, si l'employeur du travailleur en situation de handicap est assujéti à l'obligation d'emploi, une minoration de sa contribution AGEFIPH.

L'aménagement des postes de travailleur

20



L'Etat peut attribuer une aide financière aux entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap, pour l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de poste de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux salariés en situation de handicap pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

L'aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Dans ce cas, elle ne peut concerner que la seule période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés et son montant ne peut excéder 50 % des dépenses d'encadrement supplémentaire afférentes à cette période.

La demande est adressée au préfet du département où est situé l'établissement (mais en pratique à la DIRECCTE).

Le statut des salariés en situation de handicap

Cadre légal

Le travailleur handicapé exerçant une activité en milieu ordinaire bénéficie du statut de salarié à part entière. Il relève des dispositions du code du travail et, le cas échéant, de celles de la convention ou des accords collectifs applicables à l'entreprise.

Pour garantir l'égalité de traitement, l'employeur doit prendre les mesures appropriées afin de permettre aux salariés en situation : d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou d'effectuer des formations adaptées à leurs besoins. Ces mesures sont prises sous réserve que leur coût de mise en œuvre pour l'employeur ne soit pas disproportionné compte-tenu des aides existantes pour compenser en tout ou partie ces dépenses.

Le principe de non-discrimination du handicap, au même titre, par exemple, que l'âge, la situation de famille, les opinions religieuses ou politiques, fait partie des critères de discrimination prohibés. L'employeur ne peut donc se baser sur ce critère pour traiter de manière moins favorable un salarié dans tous les aspects de la vie professionnelle (rémunération, formation, discipline, etc.) du recrutement jusqu'au départ de l'entreprise.

Des différences de traitement sont admises lorsqu'elles sont fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison du handicap ou de l'état de santé, dès lors qu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail. Le salarié doit donc être rémunéré au moins au niveau du smic sans aucun abattement possible en raison du handicap. A compétences égales, il n'y a donc pas de discrimination possible avec un autre salarié.

Les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue, dans le respect du principe d'égalité de traitement : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation, mobilisation du congé de formation, etc.

Le salarié en situation de handicap ne fait pas l'objet de protection particulière en matière de licenciement. Un salarié ne peut toutefois être licencié en raison de son handicap, si tel était le cas, ce licenciement serait nul.

Le statut des salariés en situation de handicap

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié de la personne en situation de handicap dans l'entreprise. Il est le seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail :

- Dès la visite médicale d'embauche,
- Lors des visites médicales périodiques, après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour accident de travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap font partie des catégories de travailleurs faisant l'objet de la surveillance médicale renforcée (SMR). A ce titre, ils doivent notamment :

22

- Passer la visite médicale d'embauche obligatoirement avant leur embauche, sans possibilité de dispense (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, la visite médicale peut être passée jusqu'à la fin de la période d'essai, avec des possibilités de dispense dans certains cas) ;
- Bénéficier d'au moins un examen médical tous les 24 mois.

Intervention des Cap emploi

Les Cap emploi participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les personnes en situation de handicap mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi (notamment, Pôle emploi), l'AGEFIPH et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ces organismes sont conventionnés à cet effet et peuvent à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'AGEFIPH ou le FIPHFP. Ils assurent, en complémentarité avec Pôle emploi, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention conclue avec cette institution.

Coordination des différents intervenants

Sur le plan institutionnel, l'Etat est en charge du pilotage de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap. Il fixe, en lien avec le service public de l'emploi, les régions chargées du service public de la formation professionnelle, l'AGEFIPH, le FIPHFP, les objectifs et priorités de cette politique. Ces conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens sont conclues, à cet effet, entre les différents intervenants.

Par ailleurs, tous les 5 ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat, dans la Région, un plan régional pour l'insertion des personnes en situation de handicap. Ce plan, coordonné avec un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées, comprend :

- Un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle des MDPH.
- Un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis.
- Des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional. Les conventions prévues à l'article L 6123-4 du code du travail contribuent à mettre en œuvre ce plan.

23

Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et procédure à suivre

Dossier et procédure

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) doit être effectuée par l'employeur sur un formulaire réglementaire.

Une rubrique permet au salarié en situation de handicap d'attester qu'il est bien informé de la démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) entreprise par son employeur en vue de bénéficier des compensations financières attachées à cette reconnaissance. Le salarié doit signer et dater cette attestation.

Le formulaire de demande, dûment et complètement renseigné, sans rature, signé et revêtu du cachet de l'employeur, doit être accompagné d'un certain nombre de justificatifs.

Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et procédure à suivre

A l'appui de sa demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), l'employeur doit produire les pièces suivantes :

- La copie du titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, visée à l'article L 5212-13 du code du travail, du salarié en situation de handicap, présentant une durée de validité d'au moins 6 mois à compter du dépôt de la demande, accompagnée, si ce n'est pas le cas de la copie, de l'accusé de réception de la demande de renouvellement reçue de la CDAPH, la copie du contrat de travail du salarié en situation de handicap.
- La copie du plus récent bulletin de salaire concerné,
- La copie de la plus récente fiche d'aptitude du salarié concerné délivrée par les services de santé au travail (volet employeur) et, le cas échéant, l'avis circonstancié (un modèle est joint au dossier de demande).
- Le cas échéant, la fiche de poste du salarié concerné,
- Le cas échéant, une copie de la convention collective en vigueur au sein de l'établissement,
- Le tableau des aménagements réalisés ou prévus pour optimiser le poste de travail et l'environnement du salarié en situation de handicap (un tableau à compléter figure dans le formulaire de demande), toutefois, par dérogation, lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité égal ou supérieur à 80%, une liste des prévisions d'aménagements du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser dans l'année qui suit le dépôt de la première demande (ainsi que le coût) est acceptée,
- La copie des justificatifs correspondants aux aménagements réalisés (facture acquittée...) ou prévus (devis, bon de commande...),
- Le cas échéant, la liste et le montant des aides versées par l'AGEFIPH,
- Le tableau d'évaluation des charges supplémentaires et régulières induites par le handicap après aménagement optimal (un tableau à compléter figure dans le formulaire de demande),
- Le cas échéant, la copie du plus récent bulletin de salaire d'un tiers mobilisé de manière récurrente pour venir en aide au travailleur handicapé,
- Tout autre justificatif de charge induite de manière pérenne par le handicap.

Le dossier est adressé, sous pli recommandé avec accusé de réception, à la délégation régionale de l'AGEFIPH de la région de l'établissement employeur du salarié concerné.

Au vu de ces éléments, le délégué régional de l'AEFIH fixe le montant des charges supplémentaires et régulières induites par le handicap présentant un taux d'incapacité ou d'invalidité permanente d'au moins 80%. La première décision de reconnaissance du handicap est accordée pour une durée d'un an. En cas d'avis favorable, les droits sont ouverts à compter de la date de réception de la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH). Si la demande est rejetée, le motif est explicite.

Le renouvellement de la décision de reconnaissance fait l'objet d'une nouvelle demande, selon les mêmes modalités que la demande initiale, à déposer 3 mois avant la fin de validité des droits en cours afin d'éviter l'interruption des versements de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH). En outre, lorsque le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise, ou lorsque son handicap évolue, l'employeur doit présenter une demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

25

Montant et versement de l'aide au titre de la RLH

Le montant annuel de l'aide à l'emploi octroyée aux employeurs au titre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) est fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à 450 fois le taux horaire du smic, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5 % de cotisations patronales, fiscales et sociales. Ce taux s'applique lorsque le montant des charges induites est supérieur ou égal à 50 % du produit du smic par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement.

L'aide

- Est calculée au prorata du temps de travail effectué par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement,
- Est versée trimestriellement à l'employeur, par l'AGEFIPH,
- Ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution à l'AGEFIPH ; dans le mois qui suit la date de notification de la décision de la RLH, l'employeur soumis à l'obligation d'emploi indique au délégué régional de l'AGEFIPH s'il opte pour le versement de l'aide à l'emploi ou pour la modulation de la contribution annuelle.

PARCOURIR
LA LOI AVENIR
ET LE DISPOSITIF
DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ



Parcourir la Loi Avenir et le dispositif de l'emploi accompagné

Préambule

Simplifier et rendre plus efficace l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), telle est l'une des ambitions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi a été publiée au journal officiel du 6 septembre 2018.

Le texte porte une réforme d'ampleur des règles en la matière comme, par exemple, l'attribution définitive de la RQTH en cas de handicap irréversible, la généralisation à tout employeur de la déclaration des bénéficiaires de l'OETH via la DSN, la définition de l'entreprise comme périmètre de l'OETH, la suppression des modalités de mise en œuvre partielle de l'OETH.

En outre, la loi Avenir professionnel révisé le régime juridique des entreprises adaptées (EA), renforce le droit au télétravail des personnes handicapées et impose la désignation d'un référent « handicap » aux entreprises d'au moins 250 salariés.

Exemple : sur l'attribution définitive de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé en cas d'un handicap irréversible.

Obligation d'emploi - RQTH - Référent handicap Entreprises adaptées

Simplifier et rendre plus efficace l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), telle est l'une des ambitions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au journal officiel du 6 septembre 2018. Le texte porte une réforme d'ampleur des règles en la matière ; attribution définitive la RQTH en cas de handicap irréversible, généralisation à tout employeur de la déclaration des bénéficiaires de l'OETH via la DSN, définition de l'entreprise comme périmètre de l'OETH, suppression des modalités de mise en œuvre partielle de l'OETH, etc.

Obligation d'emploi - RQTH - Référent handicap Entreprises adaptées

En outre, la loi Avenir professionnel révisé le régime juridique des entreprises adaptées (EA), renforce le droit au télétravail des personnes handicapées et impose la désignation d'un référent « handicap » aux entreprises d'au moins 250 salariés.

Une obligation d'emploi rénovée

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés organisée par l'article 67 de la loi avenir professionnel est en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquera aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

28 Attribuer une RQTH définitive en cas de handicap irréversible

Depuis le 1^{er} janvier 2020, elle est attribuée de façon définitive lorsque le handicap est irréversible (article L. 5213-2 du Code du travail, dans sa version issue de la loi Avenir professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2020)

Seraient concernées par la décision d'attribution définitive les personnes présentant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% et dont les limitations d'activité ne sont pas susceptibles d'évolution favorable compte tenu des données de la science.

Généraliser à tout employeur la déclaration d'emploi

Tout employeur doit déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH qu'il engage

Qui sera effectuée au moyen de la DSN formulation à revoir)

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sera effectuée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN). Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel un bénéficiaire de l'OETH sollicite un emploi.

Réviser le taux obligatoire d'emploi tous les cinq ans

Le taux obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés pourra être révisé tous les cinq ans sans toutefois pouvoir être inférieur au taux actuel de 6 %. La révision du taux se fera en référence notamment à la part des bénéficiaires de l'OE dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail » après avis du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) (code du travail, article L 5212

Définir l'entreprise comme périmètre unique de l'OETH

Dans les entreprises à établissements multiples, l'OETH ne s'appliquera plus « établissement par établissement » - excluant ainsi les établissements de moins de 20 salariés - mais au niveau de l'entreprise (code du travail, article L 5212-3)

Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, afin d'encadrer les éventuelles augmentations de la contribution liées au changement de périmètre de l'OETH, le versement de la contribution annuelle due par les employeurs n'atteignant pas le taux obligatoire d'emploi de 6% fera l'objet de mesures transitoires déterminées par décret. Ce dernier fixera les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution et de modulation du montant.

29

Privilégier l'emploi direct de travailleurs handicapés

Suppression des modalités de mise en œuvre partielle de l'OETH

Sera abrogée la possibilité ouverte à l'employeur de s'acquitter partiellement de son OETH en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés bénéficiaires de l'OETH.

Dès lors, l'employeur ne pourra à l'avenir s'acquitter de son obligation d'emploi qu'en employant des bénéficiaires de l'OETH « quelles que soient la durée et la nature de leur contrat » (code du travail, article L 5212-6).

Prise en compte de l'emploi de bénéficiaires rencontrant des difficultés particulières

L'effort consenti par l'employeur en faveur des bénéficiaires de l'OETH rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi pourra être pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise. Les modalités de cette prise en compte seront fixées par décret (code du travail, article L 5212-7-2 nouveau à venir)

Il pourrait par exemple s'agir de majorer le nombre réel de travailleurs handicapés lorsque certains de ces travailleurs sont seniors, afin d'inciter à leur maintien en emploi.

Peu important la nature du lien d'emploi moi pas comprendre ce titre, et faut-il laisser du futur dans ce point 7 et les suivants ?)

Mise en œuvre de l'OETH par l'accueil de stagiaires ou de personnes en PMSMP.

30

Ne constitueront plus une modalité de mise en œuvre « partiel » de l'OETH mais une modalité à part entière de mise en œuvre par l'emploi direct :

- L'accueil en stage de bénéficiaires de l'OETH, de jeunes de plus de 16 ans, bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) quelle que soit la durée du stage,
- L'accueil de bénéficiaires de l'OETH en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP),
- Ainsi que, comme aujourd'hui, l'emploi de bénéficiaires de l'OETH mis à disposition par des entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Les modalités de prise en compte de ces personnes seront fixées par décret.

Le plafond de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise fixé pour l'accueil de stagiaires, de personnes en PMSMP sera supprimé (code du travail, article L 5212-7 ; code du travail, article L 5212-7-1 abrogé à l'avenir ; code du travail, article L 5212-14)

Expérimentation d'un nouveau motif de recours à l'intérim : le handicap

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 sera expérimentée la création d'un nouveau motif de recours à l'intérim : le fait que le salarié soit en situation de handicap (bénéficiaire de l'OETH).

Le gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'impact de cette expérimentation quant à l'accès à l'emploi des personnes handicapées au plus tard le 30 juin 2021 (article 67, VI de la loi).

Limiter la durée des accords agréés permettant de s'acquitter de l'OETH

La durée des accords agréés prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés et permettant à l'employeur de s'acquitter de l'OETH, sans pour autant atteindre le taux de 6%, sera limitée à trois ans et ne pourra être renouvelée qu'une seule fois (soit une durée maximum de six ans). De plus, ces accords ne pourront plus être conclus au niveau de l'établissement.

Comme à ce jour, un décret fixera les mentions obligatoires et les conditions d'agrément par l'administration d'un tel accord (code de travail, article L 5212-8 ; code du travail, article L 5212-17)

A titre transitoire, les accords agréés avant le 1^{er} janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme, mais ne pourront être renouvelés qu'une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne pourront pas être renouvelés (article 67, IV de la loi).

Transfert aux URSSAF du recouvrement de la contribution annuelle

La mission de recouvrement de la contribution due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH, actuellement dévolue à l'AGEFIPH dans le secteur privé sera transférée à l'URSSAF ou à la caisse de la MSA, dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations sociales du régime général de la sécurité sociale (code du travail, article L 5212-9, alinéa 1^{er})

Suppression des dispositifs de minoration du nombre de travailleurs handicapés manquants

Les dispositifs actuels de minoration du nombre de travailleurs handicapés manquants « au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaire de l'obligation d'emploi » seront supprimés (code du travail, article L 5212-9, alinéa 2)

Révision de la liste des ECAP

La liste réglementaire des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), pouvant justifier une minoration de la contribution versée par l'entreprise, sera prochainement révisée. A cette fin, les branches professionnelles devront engager des négociations en vue d'élaborer des propositions.

32

Le décret portant révision de cette liste ne sera pas publié avant le 1^{er} juillet 2019 et sera pris après avis du conseil national consultatif des personnes handicapées.

Déduction partielle des dépenses de l'employeur pour la passation de contrats

Les dépenses supportées directement par l'employeur en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des EA, ESAT ou travailleurs handicapés indépendants bénéficiaires de l'OETH, pourront être partiellement déduites du montant de la contribution annuelle versée par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH. La nature des dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci pourront être déduites du montant de la contribution seront déterminées par décret.

Le régime révisé des entreprises adaptées.

1. Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées (EA)

L'article 76 de la loi Avenir professionnel réorganise la sous-section du code du travail consacrée aux entreprises adaptées (EA) et porte quelques aménagements à leur régime (code du travail, article L 5213-13 et S).

Ces dispositions relatives aux EA entreront en vigueur le 1er janvier 2019. Toutefois, les contrats d'objectifs triennaux conclus avant cette date continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme.

La notion de « centre de distribution de travail à domicile sera supprimée mais, selon l'exposé des motifs du projet de la loi, le CDTD demeurera « un mode d'intervention possible des EA ».

Agrément des EA

Pour être agréées en tant qu'entreprises adaptées, la conclusion avec l'Etat d'un contrat d'objectif triennal sera remplacée par la conclusion avec l'Etat de « contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens » (code du travail, article L 5213-13). Les modalités de ces contrats seront déterminées par décret.

33

Proportion de travailleurs handicapés

La fixation des proportions minimales et maximales de travailleurs handicapés requises dans les entreprises adaptées (EA) sera renvoyée à un décret. Seul un taux minimal est à ce jour fixé par la loi à 80 % (code du travail, article L 5213-13-1).

Accompagnement des travailleurs handicapés

Les modalités de l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises seront déterminées par un décret (code du travail, article L 5213-13-1 et L 5213-19-1 à venir).

Aides financières à destination des EA

Les deux aides financières pouvant aujourd'hui être versées aux EA (aide au poste et subvention spécifique) seront remplacées par une aide financière « contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à leur emploi » dont les modalités seront définies par décret.

Prêt de main-d'œuvre par l'EA

Il sera expressément précisé que la possibilité pour une EA de mettre à disposition d'un autre employeur des travailleurs handicapés pour une durée déterminée, vise à favoriser la réalisation du projet professionnel de ces derniers et leur éventuelle embauche.

De plus, pour faciliter leur accès à un emploi durable, l'EA devra mettre en œuvre un appui individualisé pour l'entreprise utilisatrice et des actions d'accompagnement professionnel et de formation pour les travailleurs handicapés. La prestation d'appui individualisée sera rémunérée par l'entreprise utilisatrice et sera distincte de la mise à disposition elle-même.

Reprise ou perte de marché impliquant une EA

34

La loi a sanctuarisé une règle préalablement posée par la Cour de cassation : l'entreprise cédante ou le repreneur dans le cadre d'une reprise ou d'une perte de marché impliquant une EA, n'est pas soumis aux obligations de transfert conventionnel des contrats de travail.

La durée hebdomadaire de travail

Le salarié en CDD « tremplin » aura une durée de travail hebdomadaire comprise entre 20 et 35 heures et pouvant varier sur la période couverte par le contrat. Cette durée ne pourra être inférieure à 20 heures / semaine que lorsque le contrat le prévoira en vue de mettre en œuvre des modalités adaptées d'accompagnement du projet professionnel.

Motifs de suspension ou de rupture du CDD à la demande du salarié

Le CDD « tremplin » pourra être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou une action concourant à son insertion professionnelle,
- D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée au moins égale

à six mois. En cas d'embauche à l'issue de la PMSMP, de l'action concourant à son insertion professionnelle ou de la période d'essai du CDI ou CDD d'au moins six mois, le CDD « tremplin » est rompu. Le CDD « tremplin » peut également être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification professionnelle prévue à l'article L 6314-1 du code du travail.

Modalités de participation des EA à l'expérimentation

Un cahier des charges national fixera les critères devant être respectés par les EA candidates à l'expérimentation (objectifs, moyens et résultats attendus en termes d'insertion professionnelle). Les EA retenus pour mener l'expérimentation seront listés par le ministère chargé de l'Emploi, sur proposition du comité de suivi de l'expérimentation.

Mise en œuvre et évaluation de l'expérimentation

35

Un décret précisera les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation, notamment le montant de l'aide financière pouvant être accordée, le contenu de l'avenant du CDD conclu avec l'Etat et les conditions de son évaluation, qui devra être réalisée au plus tard 12 mois avant son terme en vue de son éventuelle généralisation. Le gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application de cette expérimentation au regard de son impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, sur les formations suivies ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Création d'entreprises adaptées de travail temporaire

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, sera expérimentée la création d'EA de travail temporaire ayant pour activité exclusive de conclure des contrats de mission avec des travailleurs handicapés sans emploi ou risquant de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Il s'agira « de promouvoir en situation de travail les compétences et acquis de l'expérience de ces travailleurs auprès des employeurs autres que des EA » afin de faciliter leur « accès à l'emploi durable ».

Lorsque leur situation de handicap le justifie, une durée de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures pourra leur être proposée.

Création d'entreprises adaptées de travail temporaire

Ces EA de travail temporaire devront observer l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues aux articles L 1251-1 et suivants du code du travail à l'exception des articles L 1251-12 et L 1251-12-1 applicables à la durée des contrats. En effet, la durée des contrats de missions conclus par des EA de travail temporaire pourra être portée à 24 mois, renouvellement compris.

Les modalités de participation des EA à cette expérimentation ainsi que les modalités de mise en œuvre et d'évaluation de cette dernière seront les mêmes que pour l'expérimentation des CDD « tremplin » (voir ci avant).

Les autres mesures : télétravail et le référent

36

Renforcer le droit au télétravail des travailleurs handicapés et des aidants

Lorsque l'employeur refuse la demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé bénéficiaire de l'OETH ou un proche aidant, il doit systématiquement motiver sa décision (Code du travail, article L 1222-9, I modifié).

De plus, le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail doit définir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi (code du travail, article L 1222-9, II modifié).

Désigner un référent « handicap » dans les entreprises d'au moins 250 salariés

Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées.

Le dispositif de l'emploi accompagné

Préambule

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap, destiné à leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi rémunéré sur le marché du travail.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

Le dispositif d'emploi accompagné a comme objectif de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.

Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- un accompagnement médico-social,
- un soutien à l'insertion professionnelle.

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

A la lumière des résultats des initiatives conduites dans certains territoires, ce dispositif a été généralisé par la loi travail, du 8 août 2016 combiné à l'application du décret du 27 décembre 2016 pris pour son application.

Le dispositif d'emploi accompagné a comme objectif de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- Un accompagnement médico-social,

Le dispositif de l'emploi accompagné

L'employeur est également concerné

Afin d'être pleinement efficace, le dispositif comporte également un accompagnement de l'employeur, public ou privé. Celui-ci pourra, par exemple, faire appel au « référent emploi accompagné » de la personne handicapée pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

Le « référent emploi accompagné » est désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif.

38 Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel du travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur. Il comporte, au minimum, les prestations suivantes :

1. L'évaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur,
2. La détermination du projet professionnel à l'aide à son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais,
3. L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter,
4. L'accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée qui en bénéficie, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétences, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, et en proposant des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment du médecin du travail.

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

Les actions mises en œuvre sont développées en complémentarité et en articulation avec les actions existantes pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires desquels ils sont implantés (actions des Cap-emploi, SAMETH, de l'AGEFIPH, du FIPHFP...). L'ensemble s'inscrit dans le cadre régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

Cet accompagnement présente 3 grandes évolutions par rapport aux dispositifs déjà existants :

- Il bénéficie à la personne en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel, au moment de sa recherche d'emploi mais également lorsqu'elle est en poste,
- Il bénéficie à la fois à la personne en situation de handicap et à son employeur, lorsqu'elle est en poste,
- Il associe les acteurs du médico-social et ceux de l'emploi, que ce soit au niveau de la mise en œuvre du dispositif (l'organisme gestionnaire doit signer une convention avec un organisme médico-social et un opérateur du service public de l'emploi) ou de son pilotage (dispositif piloté par les agences régionales de santé, en lien étroit avec l'Etat, l'AGEFIPH et le FIPHFP).

39

Les acteurs concernés par le dispositif d'emploi accompagné ?

Les dispositifs d'emploi accompagné s'adressent aux personnes handicapées inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire mais aussi à celles déjà en emploi, dans le secteur public ou privé. Sont ainsi bénéficiaires de ce dispositif :

- Les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés (TH) par la CDAPH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement au service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail,
- Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné est ouvert aux personnes mentionnées ci-dessus dès l'âge de 16 ans.

Les acteurs concernés par le dispositif d'emploi accompagné ?

Une mise en œuvre sur décision de la CDAPH

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH, en complément d'une décision d'orientation.

La mise en œuvre

Une décision de la CDAPH

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation. Le cas échéant, par exemple, lorsque l'organisme est déjà en contact avec la personne handicapée, la proposition peut émaner d'un Cap emploi, de Pôle emploi ou d'une mission locale. La décision d'admission dans le dispositif est prise après accord de l'intéressé.

40

Si la situation l'exige, la CDAPH peut prononcer une décision en urgence, dans les conditions prévues par la 5^{ème} de l'article R 241-28 du code de l'action sociale et des familles.

La CDAPH désigne, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné. Sa décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné afin d'élaborer la convention individuelle et, le cas échéant, à l'employeur.

Avant la décision de la CDAPH, une évaluation préliminaire peut être réalisée à la demande du travailleur handicapé ou de la MDPH dont il relève afin de déterminer si, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur, il peut entrer dans le dispositif. Pour les besoins de cette évaluation, peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion, du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (fonds géré par l'AGEFIPH au profit des entreprises et des travailleurs handicapés relevant du milieu ordinaire de travail) et du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

La convention individuelle d'emploi accompagné

1. Dès lors que la CDAPH s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, particulièrement sur le lieu de travail.

Le gestionnaire du dispositif

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre par une personne morale qui en assure la gestion. Il donne lieu à la conclusion d'une convention de gestion destinée à en préciser le cadre ainsi que les engagements respectifs de chaque partie.

Les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés ont été mis en place par voie de circulaire par la DGEFP en 2009, pour repositionner l'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional, dans une vision plus stratégique. Le niveau des politiques d'emploi et de formation et ces PRITH sont venus se substituer aux anciens plans départementaux, qui existaient depuis le début des années 90.

41

Un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés est élaboré par le service public de l'emploi et les acteurs intervenant dans le champ du handicap, sous l'autorité du Préfet de région. Ce plan comprend :

- Un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle des MDPH
- Un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis.
- Des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional.

Les conventions prévues à l'article L 6123-4 du code du travail contribuent à mettre en œuvre ce plan.

Sur la base d'un diagnostic partagé, ces PRITH fixent un plan d'action comportant des objectifs chiffrés, la description des moyens associés et des indicateurs de suivi.

La convention individuelle d'emploi accompagné

Il alimente le diagnostic du programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées.

Les partenariats constituent la clef de la réussite des PRITH, c'est pourquoi ils se sont élargis progressivement. Au-delà du premier cercle d'acteurs que sont la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le conseil régional et le FIPHFP, il y a un ensemble d'acteurs impliqués, à géométrie variable selon les territoires et les orientations stratégiques du PRITH. On rencontre le plus souvent les MDPH, qui sont membres de la gouvernance du PRITH depuis l'origine (et souvent également membres des commissions handicap des CREFOP) mais aussi les CARSAT, l'ARS, le RSI, le rectorat, les universités, les conseils départementaux, les partenaires sociaux, etc... La coordination avec certains acteurs comme le PRITH a pu être renforcée en 2014 avec l'installation d'un handipact dans chaque région.

42

Le gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné et les conventions de gestion

La personne morale gestionnaire

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges (voir précisions ci-dessous).

Ce gestionnaire est désigné à la suite d'un appel à candidature de l'A.R.S. (agence régionale de santé), qui définit le ou les territoires d'intervention de ce dispositif et informe la CDAPH de la ou des personnes morales gestionnaires retenues.

Cette personne morale gestionnaire peut être :

- Un établissement ou service social et médico-social mentionné aux 1°, 2°, 5° ou 7° de l'article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles (notamment un E.S.A.T.) ayant conclu une convention de gestion avec l'un au moins des organismes suivants : Cap emploi, Pôle emploi, mission locale,
- Tout autre organisme ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné aux 1°, 2°, 5° ou 7° de l'article L 312-1 précité et avec au moins l'un des organismes suivants : Cap emploi, Pôle emploi, mission locale.

La convention de financement

C'est la convention par laquelle la personne morale gestionnaire s'engage à son initiative et sous sa responsabilité à mettre en œuvre, en cohérence avec les orientations de politique publique et les moyens qui lui sont alloués.

Signée à l'issue de la procédure d'appel à candidature, cette convention rappelle que le financement du dispositif d'emploi accompagné est constitué d'une part d'un soutien de l'agence régionale de santé, dont le montant est stipulé, et d'un soutien financier de l'AGEFIPH et du FIPHFP. Sont également prévues une clause relative aux modalités de l'évaluation annuelle de la convention, et enfin une clause relative aux modalités de versement de la contribution financière.

Le modèle de cette convention est porté par un arrêté qui a été publié le 23 novembre 2017 (JO du 2 décembre 2017).

43

La convention de gestion

Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut une convention de gestion :

- D'une part, avec Pôle emploi, un Cap emploi ou une mission locale,
- Et, d'autre part, lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement ou service mentionné aux 5° et 7° du I de l'article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles, avec au moins une personne morale gestionnaire d'un de ces établissements

Un modèle de convention de gestion a été fixé par l'arrêté du 23 novembre 2017.

La convention de gestion précise les engagements de chacune des parties. Elle organise et formalise la mise en commun de moyens et les conditions de partenariat entre les différents intervenants, permettant de mettre en œuvre conjointement un soutien à l'insertion professionnelle et un accompagnement médical-social d'un travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Le cahier des charges applicable au titre du dispositif d'emploi accompagné

La personne morale gestionnaire chargée de mettre en œuvre le dispositif d'emploi accompagné respecte un cahier des charges défini, pour chaque personne gestionnaire, par l'ARS, conjointement avec la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE), après consultation du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés :

Le cahier des charges comprend notamment :

- La description des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées, ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif. Ces activités et prestations sont adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrent toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire. Cet accompagnement comporte au moins l'un des quatre modules suivants :

- L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur.

- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais,

- l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec des entreprises susceptibles de le recruter,

- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire un intermédiaire entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin du travail,

- La description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs, pouvant inclure l'appui ponctuel du référent emploi accompagné de la personne handicapée, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise, dont le médecin du travail,
- La présentation des entreprises avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises susceptibles de recruter des travailleurs handicapés,
- La présentation des moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions prévues aux alinéas précédents, notamment les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées,
- l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent emploi accompagné au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année.
- La convention de gestion mentionnée au III de l'article L 5213-2-1 du code du travail.
- Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif d'emploi accompagné, comportant des données quantitatives et qualificatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement. Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire conformément à un référentiel national élaboré selon les modalités précisées dans la convention prévue à l'article D 5213-91 du code du travail.

COMPRENDRE L'ENJEU SYNDICAL
POUR PERMETTRE L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES



Comprendre l'enjeu Syndical pour permettre l'emploi des personnes handicapées

Préambule

Les accords collectifs visant à développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire sont primordiaux pour l'accomplissement de l'obligation d'emploi. Ces accords permettent à l'établissement, à l'entreprise ou au groupe, d'instaurer un sujet de dialogue social à l'emploi portant sur la thématique des travailleurs handicapés.

En effet, l'obligation d'un accord permet non seulement de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mais également de conduire une véritable politique concertée d'emploi et de formation de ces salariés, adaptée aux besoins spécifiques du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Les accords négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative n'ont pas pour objectif d'exonérer partiellement les entreprises ou les établissements de leur obligation d'emploi mais de permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution versée à l'AGEFIPH, des actions portant sur le handicap conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

L'accord de groupe ou d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés - Le dépôt de l'accord

Le dépôt s'effectue en version papier et en version électronique auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) pour les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement.

L'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements est déposé auprès de la DDTEFP du département où se situe le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou à défaut auprès de la DDTEFP du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.

Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi
des personnes handicapées

L'accord de groupe ou d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés - Le dépôt de l'accord

L'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements est déposé auprès de la DDTEFP du département où est situé le siège de l'entreprise.

La DDTEFP doit délivrer un récépissé de dépôt. Il conviendra de vérifier que l'accord répond aux conditions de validité prévues aux articles L 2232-12 à L 2232-15, L 2232-32 et 2232-34 du code du travail notamment en ce qui concerne la qualité des signataires pour les accords de groupe (article L 2232-32 du code du travail).

Dans le cadre de la convention d'objectifs État - AGEFIPH, il est prévu que l'AGEFIPH doit être informée chaque fois que son intervention, sous réserve de son acceptation, est mentionné dans un accord pour des actions non imputables sur le budget de l'accord. L'AGEFIPH sera informée chaque fois que nécessaire.

48

L'examen du contenu de l'accord

La DDTEFP doit examiner l'état des lieux réalisés, les plans d'actions arrêtés et le budget de l'accord prévoyant le financement des actions définies dans l'accord.

La qualité du contenu de l'accord doit être appréciée globalement en examinant notamment l'ambition de l'accord pour réduire l'écart existant entre la situation actuelle de l'entreprise et l'objectif légal d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Cette ambition doit être proportionnelle à l'importance de la contribution du budget de l'accord.

Si des établissements (accord d'entreprise) ou des entreprises (accord de groupe) sont situés dans d'autres départements, la DDTEFP en charge de l'agrément recueille l'avis des DDTEFP concernées avant de prendre sa décision.

La DDTEFP peut également prendre attache auprès du médecin du travail ainsi que du CSE et des autres institutions représentatives du personnel qui doivent être consultées par les employeurs dans leur champ de compétence lors de l'élaboration de l'accord.

L'état des lieux

La connaissance de la situation de départ est indispensable pour pouvoir évaluer qualitativement et quantitativement les objectifs et les plans d'actions du projet de l'accord. Cet état des lieux doit reposer d'une part sur une analyse économique du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et d'autre part sur une analyse de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés tenant compte des caractéristiques du marché du travail (situation socio-économique, recensement des postes et des potentialités d'emploi, identification de postes à risques, aménagements réalisées ou à réaliser, perspectives en matière de développement de l'emploi et de maintien dans l'emploi...)

Il paraît pertinent de disposer des éléments chiffrés des trois dernières DOETH pour pouvoir apprécier la qualité de l'accord.

Les plans d'action

49

Les articles L 5212-8 et R 5212-14 du code du travail disposent que les accords doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes :

- Plan d'insertion et de formation,
- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut prévoir d'autres actions définies par les partenaires sociaux. La pertinence des actions financées sur le budget de l'accord est appréciée au regard de l'objet de l'accord, à savoir le développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Seules les actions concernant directement les bénéficiaires de l'OETH définies à l'article L 5212-13 du code du travail peuvent être financées sur le budget de l'accord. Ainsi le budget de l'accord ne peut pas être mobilisé pour financer des actions destinées à des salariés reconnus inaptes par le médecin du travail mais qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi des personnes handicapées

Le plan d'embauche obligatoire

Le plan d'embauche doit traduire une volonté significative du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, d'embaucher des travailleurs handicapés.

Le plan d'embauche doit être chiffré :

- En nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques) à recruter,
- Nombre de bénéficiaires de l'OETH calculé au titre de l'OETH selon les modalités de l'obligation d'emploi,
- Ou en pourcentage du flux de recrutement global tous publics confondus. Dans ce cas, il convient de demander à l'entreprise un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH. En effet, un plan d'embauche exclusivement calculé sur le flux d'embauche ne peut pas être retenu dans la mesure de l'objectif, où il est beaucoup trop aléatoire et n'est pas incitatif à l'atteinte de l'objectif. En effet, si aucune embauche n'est effectuée au motif d'un contexte économique défavorable, aucun travailleur handicapé ne sera recruté alors que le plan d'embauche de l'accord aura pour autant été respecté, ce qui ne répond pas à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi.

50

Le plan d'embauche doit, dans la mesure du possible, préciser la nature des contrats qui seront conclus : recours aux contrats à durée indéterminée (CDI), forme normale et générale de la relation de travail, aux contrats à durée déterminée (CDD), aux contrats de travail temporaire, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, aux contrats de mise à disposition. Il peut préciser également si les salariés handicapés pourront bénéficier d'horaires adaptés ou d'un temps partiel.

Le plan d'embauche est apprécié au regard de la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation d'emploi dans lequel elle se situe et de :

- L'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement (fiche n° 2),
- L'évolution du nombre de bénéficiaires (en nombre de personnes physiques),

Le plan d'embauche doit tendre à améliorer le taux d'emploi de l'entreprise (personnes physiques employées dans l'entreprise).

- La part de recrutement de bénéficiaires de l'OETH dans le flux d'embauche (fiche n° 3). Il doit comprendre des indicateurs de résultats permettant de procéder à son évolution.

Le plan d'insertion et de formation

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise. Il peut intégrer les dimensions suivantes :

La sensibilisation du personnel : l'accord peut prévoir des actions de communication internes destinées à sensibiliser l'entourage direct et à mettre en valeur les capacités et potentialités du nouveau collaborateur. Il peut également prévoir la participation à des manifestations externes à l'entreprise comme des colloques ou des séminaires sur la problématique du handicap et de l'insertion professionnelle.

L'évolution de carrière : les bénéficiaires de l'OETH doivent avoir accès, comme tout salarié, aux évolutions de carrière ainsi qu'aux postes à responsabilité en relation, le cas échéant, avec un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet objectif et sa traduction opérationnelle peuvent tout naturellement trouver leur place dans un accord.

L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi : Les employeurs doivent, en application de l'article L 5213-6 du code du travail, prendre des mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Peut être pris en charge dans le budget de l'accord tout ou partie du coût de l'aménagement du poste de travail et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ces postes réalisées selon les besoins du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés **recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi prévues par l'accord.**

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas, en revanche, être prises en charge par le budget de l'accord.

L'ensemble des dépenses ne doit pas constituer une part excessive du budget de l'accord afin de permettre le financement des actions de recrutement, de formation, de sensibilisation...

Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi des personnes handicapées

Le plan d'insertion et de formation

Les justificatifs suivants doivent être obligatoirement fournis dans le cadre du bilan annuel par l'employeur afin que la DDTEFP puisse exercer sa mission de contrôle de la mise en œuvre de l'accord :

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'OETH,
- Avis du médecin du travail,
- Avis du CHSCT (ou CSSCT),
- Le cas échéant, tout autre document justifiant la réalisation de la nature des aménagements effectués (avis d'un ergonomiste, d'un expert consulté...)

Le tutorat : L'accompagnement individualisé, par un salarié de l'entreprise formé à cet effet, peut s'avérer utile. Les frais de formation et le temps passé au tutorat peuvent être pris en compte sur le budget de l'accord. Cet accompagnement du travailleur handicapé dans l'entreprise est un gage de réussite de l'insertion professionnelle.

52

Le plan de formation professionnelle regroupe les actions dispensées aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise ou à des personnes handicapées externes à l'entreprise, tels que des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH.

Pour ce qui concerne la formation des bénéficiaires de l'OETH de l'établissement ou de l'entreprise :

Le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés. Par conséquent, peut être valorisé dans l'accord en termes financiers ce qui relève de l'adaptation spécifique aux travailleurs handicapés de certaines actions du plan de formation de l'entreprise ainsi que les formations spécifiques ne relevant pas du plan de formation et /ou excédant l'obligation légale.

A ce titre peuvent être financés par le budget :

- Les surcoûts relatifs aux actions de formation, y compris du plan de formation de l'entreprise, lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le bénéficiaire puisse la suivre (ex : interprète en langue des signes, logiciels spécifiques...), les coûts de formation liés à l'aménagement du poste,
- Les coûts des actions de formation spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans

l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non, mises en place par l'entreprise pour amener le travailleur handicapé au niveau de qualification requis au regard des besoins de l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'OETH.

- Les coûts se rapportant à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette dernière participe à la politique de formation destinée à améliorer la qualification des salariés. Le salarié handicapé peut être aidé à monter son dossier. L'entreprise peut également aider le centre habilité à effectuer l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Pour évaluer l'effort que représentent pour l'employeur les actions de formation prévues dans le cadre de l'accord, il convient de ne prendre en compte que la part du coût de ces actions financée par l'employeur, à l'exclusion de la partie couverte par des financements externes.

En ce qui concerne, la formation des bénéficiaires de l'OETH non-salariés de l'entreprise peuvent être valorisés dans le cadre de l'accord :

- **L'accueil de stagiaires (étudiants...) :** Les accords peuvent prévoir une politique de développement de l'accueil de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les coûts liés à l'accueil des stagiaires, notamment les coûts relatifs au tutorat, qui peut être mis en place dans ce cadre, peuvent être valorisés dans le budget.

- **L'appui en moyens et compétences aux organismes de formation :** l'entreprise peut fournir du matériel ou des compétences aux centres de formation spécialisés. Elle peut également aider à la définition des contenus des formations et conseiller sur les cursus de formation.

- L'entreprise peut également donner accès aux actions de formation réalisées en interne ou en externe à des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment à des étudiants ou des demandeurs d'emploi),

L'établissement peut valoriser sur le budget de l'accord les coûts générés par ces actions (matériel, temps passé par les salariés de l'entreprise ou l'établissement, coût marginal d'accueil, tutorat mis en place pour l'accueil des bénéficiaires de l'OETH...).

Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi des personnes handicapées

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques doit permettre aux bénéficiaires de l'OETH, salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement de s'adapter aux évolutions technologiques envisagées ou réalisées. Il concerne également la prévention des effets de ces évolutions technologiques :

- Sur les conditions de travail suite aux transformations de l'organisation du travail liés aux mutations techniques,
- Ou sur le contenu des emplois occupés par les travailleurs handicapés.

Ce plan peut préciser les modalités de mise en œuvre des avancées technologiques en vue de faciliter l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

De plus, les entreprises peuvent utiliser leurs compétences et ressources technologiques propres pour les investir dans des projets favorisant l'emploi des travailleurs handicapés et les valoriser dans l'accord.

54

Le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens :

- Des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme du travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié. Il est rappelé que les employeurs doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.
- Des dispositifs de reclassement : dans l'accord doivent être définies des mesures protectrices de l'emploi des bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise. Des plans de reconversion peuvent être proposés pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi en interne.

Une politique dynamique de maintien dans l'emploi dans l'entreprise est un outil efficace contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les autres actions

L'objectif premier de l'accord est de favoriser l'emploi durable des bénéficiaires de l'OETH dans l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche concernés. Dès lors que les actions prévues tendent vers cet objectif, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord et être prises en compte dans la pesée financière.

L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre d'un accord est essentiel pour la bonne réalisation des actions prévues et pour que tous les partenaires puissent pleinement s'impliquer.

La mise en œuvre de l'accord, la gestion de son budget et son suivi peuvent être assurés soit en interne, soit par une structure extérieure sous réserve que ce ne soit par un prestataire financé dans le cadre du service public de l'emploi. Le dispositif de suivi et d'animation doit être performant car de ce dispositif dépend l'efficacité des actions de l'accord. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer la meilleure organisation.

L'accord doit également prévoir l'établissement d'un bilan annuel ainsi que d'un bilan final quantitatifs et qualitatifs, qui devront être présentés, préalablement à leur communication à la DDTEFP, aux partenaires sociaux. La présentation du rapport annuel à la DDTEFP pourra être l'occasion d'un échange en vue d'un éventuel recadrage.

Les mesures d'accompagnement

La mise en place de mesures d'accompagnement personnalisées de certains travailleurs handicapés de l'entreprise peut s'avérer nécessaire compte tenu de leur situation particulière et de l'emploi occupé. Ces mesures peuvent donc figurer dans l'accord et dès lors qu'un lien de connexité avec l'emploi (embauche et maintien) est établi, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord.



Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi des personnes handicapées

Les mesures d'accompagnement

Les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourront pas être prises en compte sur le budget de l'accord (comme des prêts à taux préférentiels, des aides aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé, des aides pour assurer des dépenses à caractère social liées au handicap, etc.). Toutefois, elles peuvent légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble des actions dans l'entreprise.

Le budget de l'accord

Le financement du plan d'actions est assuré par la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH à défaut d'accord. L'accord peut prévoir une péréquation entre établissements assujettis d'une même entreprise.

56

Certaines actions prévues dans l'accord peuvent cependant ne pas être financées par l'accord mais par une autre ressource.

Le montant du budget de l'accord

Un accord s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi. L'employeur doit donc consacrer au financement du plan d'action de l'accord un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH de l'année N-1 (hors montant des dépenses déductibles).

En effet, les actions visées par ces dépenses peuvent être intégrées dans le plan d'action de l'accord et financées par son budget. Les déduire en amont conduirait à un risque de double imputation et imposerait un suivi spécifique pour pouvoir vérifier qu'elles ne sont pas également imputées sur le budget de l'accord.

Ce budget prévisionnel, calculé sur cette base, peut être ajusté en fonction des projections d'évolution de la contribution attendue, compte tenu de la réalisation du plan d'action de l'accord.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord ; les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de

conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'équilibre général du budget doit être respecté sur l'ensemble de la durée d'application de l'accord.

Le budget défini est ajusté ensuite en fonction de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH pour l'année N et qui sera calculée lors de la DOETH faite à N+1. Le budget sera, de la même façon, réajusté pour les autres années d'application de l'accord.

Les imputations sur le budget de l'accord

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer de manière indicative, pour chaque année de l'accord, la valeur de chaque engagement pris.

L'équilibre financier entre les différentes actions est apprécié au cas par cas en fonction de la situation particulière de chaque groupe, entreprise ou établissement.

Toutefois certaines règles peuvent être dégagées.

L'élément central de l'accord est l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que toutes les actions qui concourent à ce que leur insertion et leur parcours professionnel se déroulent de manière satisfaisante comme la formation, la sensibilisation de l'environnement professionnel, l'aménagement des postes de travail.

Les salaires versés aux travailleurs handicapés recrutés ne peuvent pas être supportés par le budget de l'accord.

Les mesures d'accompagnement financées sur le budget de l'accord sont celles qui ont un lien avec l'objectif de l'accord, soit l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Exemples :

Aménagement des transports en commun, co-voiturage ou tout autre moyen pour se rendre sur le lieu de travail en lien avec les collectivités locales ou des associations, aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche adaptée...

Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi des personnes handicapées

Les imputations sur le budget de l'accord

Des actions périphériques peuvent être également prises en compte si elles tendent à développer l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, objectif principal des accords (développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés, collaboration avec le milieu protégé à l'exclusion des sommes versées en paiement de la réalisation des contrats...).

En ce qui concerne les actions de pilotage et de suivi : Les directions départementales (DDTEFP) apprécient le niveau de prise en compte de ces actions dans la pesée financière de l'accord notamment au regard de la taille de l'entreprise ou du groupe. Le coût de ces actions ne doit pas dépasser 20% du budget de l'accord. Sont compris dans ces 20% les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

Ne peuvent pas être davantage prises en compte dans le budget de l'accord, les actions qui ont été financées entièrement par un organisme tiers (AGEFIPH, OPCA...) ou qui constituent la réalisation d'une autre obligation légale (formation professionnelle, taxe d'apprentissage...).

58

L'agrément

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement sont agréés par **arrêté du préfet du département**.

En cas d'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.

En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements composant l'entreprise ou l'ensemble des établissements des entreprises composant le groupe.

La décision d'agrément est prise sous la forme d'un arrêté d'agrément publié au Recueil des Actes Administratifs. Il faut veiller à ce que la décision d'agrément soit prise dans un délai de 2 mois qui court à compter de la réception du dossier complet. En effet, au-delà de ce délai de droit commun, le silence de l'administration équivaut à une décision implicite de rejet.

En cas de décision explicite de refus d'agrément, cette dernière doit être motivée, notifiée aux parties signataires avec les délais et voies de recours de droit commun.

Suivi et évaluation de l'accord par la DDTEFP

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle (DOETH).

Si cette modalité est l'application d'un accord, la déclaration doit comporter en outre l'état d'avancement du programme prévu par l'accord.

Les employeurs qui omettent de fournir cette déclaration annuelle sont considérés comme n'ayant pas respecté leur obligation et peuvent être sanctionnés. Dans le cadre des accords d'établissement, d'entreprise et de groupe, les DDTEFP contrôlent les contributions au moment de l'examen des bilans annuels.

59

La fiche n° 5 vous propose des éléments de méthode en vue de l'analyse des résultats de l'accord.

Le renouvellement de l'agrément

Les accords sont agréés pour leur durée de validité. Ils ne peuvent donc pas être prorogés par tacite reconduction.

Une décision de renouvellement d'agrément est fondée sur un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent.

Pour l'agrément, l'équilibre du nouvel accord sera apprécié en fonction de ce bilan. Le nouvel accord doit être conçu dans un esprit dynamique et évolutif mais en tenant compte des enseignements de l'accord précédent, notamment pour corriger les difficultés rencontrées.



Comprendre l'enjeu syndical pour permettre l'emploi
des personnes handicapées

La non réalisation de l'accord

Les DDTEFP apprécient les conditions qui ont amené au non-respect de l'accord.

En cas de manquement avéré (aucune dynamique dans l'application de l'accord ou volonté manifeste de ne pas mettre en œuvre les plans d'action), une pénalité administrative est appliquée. Cette pénalité est calculée pour chaque année de l'accord selon les règles fixées par les articles L 5212-12 et D 5212-19 à D5212-29 du code du travail. Cette pénalité peut être minorée en tenant compte des réalisations partielles de l'accord.

En tout état de cause, si les DDTEFP estiment le manquement non avéré, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions et non utilisées sont reversées à l'AGEFIPH ou reversées sur le budget de l'accord suivant.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : meth.dgef@finances.gouv.fr pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

60

La notion de groupe

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par arrêté du préfet du département (DDTEFP), après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Un groupe est formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle ou par une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements et entreprises composant le groupe.

L'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement

Il convient bien de distinguer l'évolution du taux d'emploi et l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés dans l'établissement ou l'entreprise et l'effectif d'assujettissement (les minorations ne rentrent pas dans le calcul du taux d'emploi car elles concernent les modalités de calcul de la contribution).

Ce taux d'emploi varie en fonction de plusieurs paramètres qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord :

- La variation de l'effectif total (restructuration, augmentation par absorption ou fusion d'entreprises...) ;
- La variation du nombre de bénéficiaires (départs à la retraite, déclarations de la qualité de bénéficiaires spontanées, licenciements économiques ou autres...) ;
- Les contrats passés avec les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

L'évaluation doit en conséquence se faire uniquement sur les nouveaux recrutements, seuls critères objectifs de mesure de l'effort du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

LUTTER CONTRE
LA DISCRIMINATION :
PERMETTRE L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT





Lutter contre la discrimination : permettre l'égalité de traitement

Le principe de non discrimination

Les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées prennent souvent la forme de discriminations indirectes qui incluent la création et le maintien d'entraves empêchant ces personnes de participer pleinement à la vie sociale, économique et politique de l'entreprise.

En effet, l'entreprise reste le premier lieu où s'exercent des discriminations. Elles concernent plus de la moitié des saisines enregistrées auprès du Défenseur des droits, tous critères de discrimination confondus.

63

Que dit la loi ?

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (version consolidée au 06 septembre 2018) est centrale sur le sujet des discriminations.

Article 1 : Modifié par la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 - article 70.

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière



lutter contre la discrimination :

permettre l'égalité de traitement

Que dit la loi ?

moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à une connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
- Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

64

Article 2 : Modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 - article 86

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1^{er} est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas d'obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnelle.

Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1^{er} est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fournitures de biens et de services.

Ce principe ne fait pas obstacle à ce que des différences soient faites selon l'un des motifs mentionnés au premier alinéa du présent 3° lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés.

La dérogation prévue au deuxième alinéa du présent 3° n'est pas applicable aux différences de traitement fondées sur l'origine, le patronyme ou l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une prétendue race,

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé maternité. Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes en raison de la grossesse ou la maternité, y compris du congé de maternité, ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes,

Ces principes ne font notamment pas obstacle :

- Aux mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement,
- Aux mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement,

Ces principes ne font pas obstacle aux différences de traitement prévues et autorisées par les lois et règlements en vigueur à la date de publication de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

Nota :

Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 3 : Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

Article 4 : Modifié par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 - article 180

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toutes discriminations. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.



lutter contre la discrimination :

permettre l'égalité de traitement

Que dit la loi ?

Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

Article 5 : Modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 - article 86

Sous réserve du présent article, le chapitre 1^{er} au titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle ainsi que le chapitre X du titre VII du livre VII du code de justice administrative s'appliquent à l'action ouverte sur le fondement du présent article.

66

Une association régulièrement déclarée depuis cinq ans au moins intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut agir devant une juridiction civile ou administrative afin d'établir que plusieurs personnes physiques font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte, au sens de la présente loi ou des dispositions législatives en vigueur, fondée sur un même motif et imputable à une même personne. Peuvent agir aux mêmes fins les associations régulièrement déclarées depuis cinq ans au moins dont l'objet statutaire comporte la défense d'un intérêt lésé par la discrimination en cause.

L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis.

Le présent article n'est toutefois pas applicable à l'action de groupe engagée contre un employeur qui relève selon le cas, du chapitre IV du titre III du livre 1^{er} de la première partie du code du travail ou du chapitre XI du titre VII du livre VII du code de justice administrative.

Nota :

Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Que dit le code du travail ?

Champ d'application

À savoir que les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé, ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Ce sujet est régi par les articles L1131-1 et suivants.

Article L 1131-2

Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Principe de non-discrimination

Article L 1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte (L n° 2008-496 du 27 mai 2008, article 6) « Telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » notamment en matière de rémunération au sens de l'article L 3321-3 de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de (Loi n° 2017-256 du 28 février 2017, article 70) « son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre de son âge, de sa situation de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son hauteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lien de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».



lutter contre la discrimination :

permettre l'égalité de traitement

Que dit le code du travail ?

Alinéa 8 - Discriminations multiples

Constitue une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap le fait que le plan social prévoit pour le calcul de l'indemnité de licenciement des salariés gravement handicapés, de tenir compte du fait qu'ils peuvent percevoir une pension de retraite anticipée (Cour de justice européenne du 8 décembre 2012).

Alinéa 4 - Discrimination fondée sur le handicap

Un licenciement fondé sur une incapacité temporaire de travail découlant d'un accident peut constituer une discrimination basée sur le handicap prohibé par la directive 2000/78 lorsqu'il n'est pas possible de prévoir une guérison à court terme. (Cour de Justice de l'Union Européenne, 1^{er} décembre 2016).

68

Nature des réclamations dans le domaine de la lutte contre les discriminations (Stat. 2017)

- 21,80 % sont liées au handicap,
- 17,60 % sont liées à l'origine,
- 11,90 % sont liées à l'état de santé,
- 30,20 % des déclarations concernant l'emploi privé,
- 22,30 % des déclarations concernant l'emploi public.

En 2017, plus d'une réclamation sur cinq adressée au Défenseur des droits en matière de discrimination était liée au handicap.

Le handicap, premier motif de discrimination

Pour la première fois depuis longtemps, le handicap arrive en tête des motifs de discrimination pour lesquels, le Défenseur des droits est saisi. C'est notamment le signe, dans un contexte d'augmentation des recours à cette institution, que les personnes en situation de handicap défendent de plus en plus leurs droits.

Plus de 93 000 réclamations

Que révèlent ces statistiques rendues publiques le mercredi 11 avril 2018 avec le rapport d'activité 2017 du Défenseur des droits ?

Plus qu'une augmentation réelle des discriminations, sans doute faut-il y lire une plus grande facilité des citoyens particulièrement ceux en situation de handicap, à saisir l'Institution indépendante chargée de défendre leurs droits. Celle-ci a reçu plus de 93 000 réclamations ; un chiffre en constante augmentation.

L'entreprise, premier lieu des discriminations

Sans surprise, le monde du travail reste le principal lieu où s'exerce les discriminations. Il concerne plus de la moitié des saisines, tous critères de discriminations confondus. Même si, là encore, le handicap arrive en tête : nombre de saisines sont liées à des défauts d'aménagement de poste.

Ces Français inconnus des statistiques publiques

L'insuffisance de données statistiques sur la situation et les besoins des Français en situation de handicap empêche de mesurer l'effectivité de leurs droits. Le Défenseur réclame donc la création d'un dispositif national de recueil des données. Ce qui ne l'empêche pas de dénoncer, sur la base des dossiers qu'il traite « les difficultés liées à la PCH, la remise des droits à l'AAH » ou encore les défaillances de l'accueil des personnes handicapées en établissement ou services médico-sociaux.

69

Les sanctions pénales en cas de discrimination au handicap au travail

En cas de discrimination liée au handicap, le travailleur qui en est victime peut former trois types de recours.

Il peut premièrement porter plainte contre l'auteur de la discrimination mais attention, il faut apporter des preuves solides dont notamment ou des témoignages.

L'auteur sera poursuivi au pénal. Si la discrimination est reconnue par les juges, l'auteur encourt une peine de trois ans de prison ainsi qu'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 €.

Vous pouvez également saisir le tribunal des Prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

Vous pouvez enfin saisir le Défenseur des droits (<https://defenseurdesdroits.fr/>) par courrier recommandé en expliquant dans le détail l'acte de discrimination et en joignant à votre lettre les documents de preuve.

Vous pouvez vous faire assister dans le cadre de vos démarches par une association spécialisée, par l'inspecteur du travail ou par un représentant syndical FO.

FOCUS SUR UN ACTEUR MAJEURE
DE L'ACCOMPAGNEMENT
DES PERSONNES HANDICAPÉES :
LA MDPH





Focus sur un acteur majeure de l'accompagnement des personnes handicapées : La MDPH

Les missions et le statut juridique de la MDPH

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) créées par la loi n°2005-102 du 11/02/2005 exercent dans chaque département une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs proches, d'attribution des droits ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

C'est auprès de la MDPH de leur lieu de résidence que les personnes handicapées et leurs proches peuvent disposer de toute l'information sur leurs droits et déposer les demandes relatives aux prestations qui leur sont destinées :

- 1- Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- 2- Allocation aux Adultes Handicapés et ses compléments (AAH – CPR -MVA),
- 3- Allocations de l'Enfant Handicapé (AEEH),
- 4- Prestation de Compensation du Handicap (PCH),
- 5- Cartes de Mobilité Inclusion (CMI).

La loi du 11 février 2005 a créé un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées : La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Celle-ci offre dans chaque département un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes en situation de handicap.

Les missions de la MDPH

Créées par la loi du 11 février 2005 et mises en place dans chaque département depuis le 1^{er} janvier 2006, les MDPH ont vocation à être le guichet unique pour toutes les questions liées au handicap. Elles ont 8 missions principales.

- 1- Informer et accompagner les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution,



Focus sur un acteur de l'accompagnement
des personnes handicapées : La MDPH

Les missions de la MDPH

2- Mettre en place et organiser l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base de son projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap,

3- Assurer l'organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et la gestion du Fonds Départemental de Compensation du Handicap,

4- Recevoir toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la CDAPH,

5- Organiser une mission de conciliation par des personnes qualifiées,

6- Assurer le suivi de la mise en œuvre des décisions prises,

72 7- Organiser des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigner en son sein un référent pour l'insertion professionnelle,

8- Mettre en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

Le statut de la MDPH

Les MDPH sont constituées sous la forme juridique d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP), qui permet, davantage que dans un établissement public, d'associer toutes les institutions publiques ou privées ayant un rôle dans la politique du handicap. De fait, les membres de droit de la MDPH sont notamment :

- Le Département,
- L'État,
- Les organismes locaux d'assurance-maladie et d'allocations familiales du régime général de Sécurité sociale.
- D'autres personnes morales représentant les organismes gestionnaires d'établissement ou de services destinés aux personnes handicapées, celles assurant une mission de coordination en leur faveur et les autres personnes morales participant au financement du Fonds Départemental de Compensation.

Les conseils départementaux exercent la tutelle administrative et financière de la MDPH et ont la majorité des voix dont ils disposent au sein de sa Commission Exécutive (COMEX).

A ce titre, le président du Conseil Départemental nomme le directeur de la MDPH. Ses missions sont définies par la convention constitutive du groupement. Il préside la COMEX, lorsqu'il s'agit de questions relatives au budget ou à l'organisation de la MDPH. Celui-ci peut demander une nouvelle délibération de la COMEX.

La Convention Constitutive de la MDPH

Comme tout groupement d'intérêt public, la MDPH est dotée d'une convention constitutive conclue entre ses membres. Cette convention précise notamment les conditions d'adhésion de nouveaux membres, de leur retrait ou leur exclusion, les missions du directeur ou encore la nature et le montant des concours des membres du groupement à son fonctionnement, qui peuvent être sous forme de contributions en nature, en personnels ou financières.

73

La Convention exécutive (COMEX)

Une commission exécutive, présidée de plein droit par le président du Conseil Départemental, administre la MDPH. Ses décisions sont mises en œuvre par le directeur, nommé par le président du Conseil Départemental. Les décisions de la COMEX ne sont pas soumises au contrôle de légalité exercé par le préfet. Elles s'appliquent dès leur adoption.

Outre, son président, la COMEX comprend :

- Des membres représentant le Département pour moitié des postes à pourvoir ;
- Des membres représentant les associations de personnes handicapées désignés par le Conseil Départemental consultatif des personnes handicapées, pour le quart des postes à pourvoir ;
- Pour le quart restant des membres : des représentants de l'État, des organismes locaux d'assurance-maladie et d'allocations familiales du régime général et, le cas échéant, des représentants des autres membres du groupement, prévus par la commission constitutive du groupement.

L'équipe pluridisciplinaire (EP)

Quel est le rôle de l'équipe pluridisciplinaire ?

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « 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 ».

Par conséquent, l'évaluation de la situation de handicap de la personne, qui doit donc prendre en compte son environnement, ne peut pas relever d'un seul médecin.

La loi confie donc à une équipe pluridisciplinaire, au sein de la MDPH, le soin d'évaluer désormais les besoins de compensation et de déterminer, s'il y a lieu, le taux d'incapacité permanente des personnes handicapées au regard du GEVA (guide barème) pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées figurant à l'annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles. Elle se fonde en outre sur les référentiels prévus par des réglementations spécifiques pour l'accès à certains droits ou prestations.

74

Au terme d'un dialogue avec la personne handicapée, sur la base de ses souhaits et aspirations exprimés dans son projet de vie, l'équipe élabore un plan personnalisé de compensation. Il comprend des propositions de mesures de toute nature, y compris des mesures que la personne n'avait pas sollicitées initialement, destinées à apporter au regard de son projet de vie une compensation aux limitations d'activités ou restrictions de participation à la vie en société qu'elle rencontre du fait de son handicap. Le plan de compensation est ensuite transmis à la personne handicapée ou, le cas échéant, à son représentant légal, qui dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître ses observations. La CDAPH est informée de ces observations.

Qui compose l'équipe pluridisciplinaire ? (EP)

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont nommés par le directeur de la MDPH, qui désigne en son sein un coordinateur chargé d'assurer son organisation et son fonctionnement. Tous les membres de l'EP sont soumis au secret professionnel. Il n'y a pas de composition unique de l'équipe. Selon la nature du ou des handicaps de la personne et les particularités de sa situation, elle est composée, sans que cette liste

soit nominative, de médecins, d'infirmières, d'ergothérapeutes, de psychologues, de travailleurs sociaux, de professionnels de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Le directeur peut aussi faire appel à des consultants externes et solliciter, si besoin est, d'autres établissements ou services ou des centres de référence pour maladie rare.

Qu'est-ce que le GEVA ?

Le GEVA (guide d'évaluation) est l'outil utilisé par l'équipe pluridisciplinaire pour évaluer les besoins de la personne handicapée. Il est composé de 8 volets permettant de prendre en compte l'ensemble de la situation de la personne handicapée, correspondant chacun à un type de déficiences.

- Déficiences intellectuelles et difficultés de comportement,
- Déficiences du psychisme,
- Déficiences de l'audition,
- Déficiences du langage et de la parole,
- Déficiences de la vision,
- Déficiences viscérales et générales,
- Déficiences esthétiques.

Le guide barème ne fixe pas de taux d'incapacité précis. En revanche, il indique des fourchettes de taux d'incapacité, identifiant suivant les chapitres trois à cinq degrés de sévérité (en général quatre) :

- Forme légère : taux de 1 à 15 %,
- Forme modérée : taux de 20 à 45 %,
- Forme importante : taux de 50 à 79 %,
- Forme sévère ou majeure : taux de 80 % à 95 %

Les seuils de 50 à 79% et de 80 %, s'ils sont atteints, peuvent ouvrir droit à divers avantages ou prestations.

La Commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

Quel est le rôle de la CDAPH ?

Au sein de la MDPH, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est l'instance décisionnelle ouvrant les droits des personnes, notamment en matière de prestations financières et en matière d'orientation.

Focus sur un acteur de l'accompagnement
des personnes handicapées : La MDPH

La Commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

La CDAPH est chargée de prendre toutes les décisions concernant :

- L'orientation scolaire et professionnelle de la personne en situation de handicap et les mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale. Dans un tel cas, la CDAPH est tenue de proposer à la personne ou, le cas échéant, à son représentant légal, un choix entre plusieurs solutions.
- La désignation des établissements ou des services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent, ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir,
- L'attribution de certaines prestations dont l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH), l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et du Complément de Ressources (CR), la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), la carte de mobilité inclusion avec les mentions selon le taux d'incapacité permanente.
- La Reconnaissance de la Qualité de travailleur Handicapé (RQTH), c'est à dire « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques »,
- l'accompagnement des personnes en situation de handicap de plus de 60 ans dans des structures pour personnes adultes handicapées.

76

Qui compose la CDAPH ?

La CDAPH Est composé de 21 membres :

- Quatre représentants du département désignés par le président du Conseil départemental,
- Quatre représentants de l'État et de l'ARS,
- Deux représentants des organisations syndicales,
- Deux représentants des organismes de protection sociale,
- Un représentant des associations de parents d'élèves,
- Pour au moins un tiers de ses membres, soit au moins sept membres proposés par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les associations représentatives des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Comment sont prises les décisions ?

Pour délibérer valablement, la présence de 50 % des membres est en principe nécessaire. Les décisions sont par ailleurs prises à la majorité simple, la voix du président étant prépondérante en cas de partage des voix.

Attention : Par exception, pour la prestation de compensation du handicap (PCH), les voix des représentants du Conseil départemental sont pondérées de façon à déterminer la majorité des suffrages.

Les membres de la CDAPH siègent à titre gratuit. Leurs frais de déplacement sont remboursés par la MDPH.

Comment saisir la CDAPH ?

La personne concernée, les parents pour les enfants mineurs ou le représentant légal peuvent saisir la commission. Ils sont consultés et peuvent être assistés par une personne de leur choix ou bien se faire représenter.

77

La personne est informée au moins deux semaines à l'avance de la date et du lieu de séance aux cours de laquelle la CDAPH se prononcera sur sa demande et la possibilité de se faire assister ou représenter par la personne de son choix. Les décisions sont motivées et font l'objet d'une révision périodique. A compter de la date à laquelle la demande est considérée recevable, un silence de plus de quatre mois de la part de la CDAPH équivaut à une décision de rejet.

Le Fond départemental de compensation

Il est créé dans chaque département un Fonds départemental de compensation géré par la MDPH, destiné à compléter si nécessaire les aides qu'elle attribue afin de limiter le reste à la charge de la personne handicapée ou de sa famille.

Un comité de gestion décide librement de l'attribution des aides sur la base des demandes qui lui sont transmises par la MDPH, qui a procédé à leur instruction.

Les règles d'attribution des aides sont définies dans le règlement intérieur du Fonds.



Focus sur un acteur de l'accompagnement
des personnes handicapées : La MDPH

Le référent insertion professionnelle

Dans chaque MDPH, un référent pour l'insertion professionnelle est chargé des questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il a notamment pour mission de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans l'évaluation de la situation de la personne handicapée.

Il participe à ce titre à l'organisation et la coordination des travaux de l'équipe pluridisciplinaire en matière d'évaluation et d'orientation professionnelle.

Il fait le lien entre l'équipe pluridisciplinaire et les services de l'emploi (Organisme chargé plus particulièrement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) et organise les modalités concrètes de participation des acteurs du service public de l'emploi aux travaux de cette équipe (préparation et suivi des différentes conventions de coopération).

78

Il coordonne les actions d'accompagnement social ou médico-social avec le parcours d'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre par les services de l'emploi. Il contribue à l'information des personnes handicapées au sein de la MDPH et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle.

Comment saisir la MDPH ?

Pour bénéficier des droits et prestations, la personne en situation de handicap ou son représentant légal dépose une demande auprès de la MDPH de son lieu de résidence.

La demande est constituée en 2 parties :

Le formulaire de demande à la MDPH correspond au Cerfa n° 15692*01.

Il comprend :

1. une partie « administrative »,
2. la partie « vie quotidienne »,
3. « l'établissement du projet de vie »
4. la partie « vie scolaire ou étudiante »,
5. la partie « la situation professionnelle »,
6. la partie « expression des demandes de droits de prestations »
7. la partie « de l'aidant familial ».

Il doit être rempli par la personne handicapée, l'aidant familial, un référent handicap. Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection juridique, c'est au tuteur ou au curateur de répondre à la demande ; si la personne concernée a moins de 18 ans, c'est aux parents de répondre pour elle.

Les documents à joindre obligatoirement à cette demande :

1. Une photocopie d'un justificatif de domicile, soit une facture d'eau ou de gaz ou d'électricité (pas de facture de téléphone) (pour les enfants joindre le justificatif de domicile du représentant légal),
2. Pour les personnes hébergées par un tiers, le justificatif de domicile et une attestation sur l'honneur de l'hébergement par l'hébergeant,
3. Une photocopie recto-verso d'un justificatif d'identité et, le cas échéant, de son représentant légal (pièce d'identité en vigueur ou titre de séjour en cours de validité).
4. Une attestation de jugement en protection juridique (le cas échéant),
5. Le formulaire du « certificat Médical » correspond au Cerfa n° 15695*01. Il est accompagné d'un formulaire « compte rendu AUDITIF » et d'un formulaire « Bilan ophtalmologique ». Le formulaire médical doit dater de moins de 6 mois à la date du dépôt à la MDPH, rempli par le médecin traitant et / ou le médecin spécialiste, accompagné des copies des pièces médicales les plus importante, datées de moins de 3 ans.

79

Attention : Le formulaire de « demande » et le formulaire du « certificat médical » sont indissociables.

Il est recommandé de faire une photocopie de l'ensemble des dossiers.

Le formulaire du « certificat médical » doit être impérativement daté et signé par chaque praticien avec leur cachet professionnel respectif.

Une seule pièce manquante, une signature différente de la carte d'identité ou autre document, annule la réception du dossier par la MDPH.

Lors du dépôt à la MDPH, demander un récépissé de dépôt.



Focus sur un acteur de l'accompagnement
des personnes handicapées : La MDPH

Les recours contre les décisions de la CDAPH

Quelle que soit la nature de la décision (décision notifiée ou rejet implicite), il est possible de la contester selon deux types de recours.

- Les recours amiables

Deux types de recours sont possibles : le recours gracieux ou la conciliation.

- Le recours gracieux devant la CDAPH

Il doit être formé dans les deux mois suivant la notification de la décision contestée. Il s'établit sur papier libre au secrétariat permanent de la MDPH (lettre recommandée). Cette contestation doit être impérativement motivée (joindre absolument un certificat médical attestant le bien-fondé de la demande). Le courrier de contestation doit être accompagné d'une copie de la notification contestée.

La MDPH dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception du recours pour y répondre. Au-delà de ce délai, si la MDPH garde le silence, cela vaut décision de rejet. En ce qui concerne la CMI « mention stationnement », le recours gracieux s'effectue auprès du tribunal administratif de votre département. Il faut l'établir sur papier libre avec tous les justificatifs médicaux nécessaires pour appuyer les motifs de la contestation. Il faut adresser le courrier au greffe du T.A.

- La conciliation

Sans remettre en cause son droit à exercer un recours contentieux, la personne handicapée peut demander au directeur de la MDPH de désigner une personne qualifiée en vue de proposer des mesures de conciliation. Tenue au secret professionnel, la personne qualifiée - le conciliateur - a accès au dossier de la personne.

Le conciliateur est une personne extérieure à la MDPH, qui dispose d'un délai de 2 mois pour effectuer sa mission pendant lesquels les délais de recours sont suspendus. Elle produit un rapport de mission notifié à la personne et à la MDPH.

Cette notification met fin à la suspension des délais de recours.

La demande doit être adressée au directeur de la MDPH sur papier libre dans un délai de 2 mois à compter de la décision de la CDAPH.

- Les recours contentieux

Les juridictions compétentes pour recevoir les recours contentieux varient en fonction de la nature de la décision contestée. Dans tous les cas, vous disposez d'un délai **de deux mois** à compter de la notification de la décision rendue par la CDAPH.

Il est préférable de s'adresser à un avocat
pour ce genre de recours.

- Le contentieux technique :

Ce recours est exercé devant le tribunal judiciaire contre les décisions relatives aux points suivants :

1. L'orientation pour les enfants, l'insertion scolaire, professionnelle et sociale,
2. La désignation des établissements et services d'accueil pour personnes adultes, adolescents et enfants,
2. L'appréciation des conditions d'attribution de prestations aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge (AAH, PCH, CR).

- Le contentieux administratif :

Peuvent faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif, les décisions relatives à :

- L'orientation de l'adulte en situation de handicap, son insertion professionnelle et sociale,
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- La désignation des établissement et services d'accueil de rééducation professionnelle, le travail adapté ou protégé.

Dans les deux mois, à réception de la notification de la MDPH, le recours devant le tribunal administratif est possible.

En tout état de cause, il est préférable de s'adresser
à un avocat pour ce genre de recours.



ANNEXE





Annexe

Les différentes typologies du handicap

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

La situation de handicap résulte d'une interaction entre les facteurs personnels (différences et sévérité des troubles par exemple) et les facteurs contextuels, liés à l'environnement dans lequel vit la personne.

LA DEFINITION DU HANDICAP SELON LA LOI

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 stipule :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

83

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP PHYSIQUE (OU MOTEUR) ?

Il recouvre des troubles qui portent atteinte à la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir (paralysies), réduisant l'autonomie de la personne et nécessitant parfois une aide extérieure dans les actes de la vie quotidienne.

Il peut être dû à une atteinte des muscles, du squelette ou du système nerveux (infirmité motrice d'origine cérébrale).

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP SENSORIEL ?

Il résulte de l'atteinte d'un ou plusieurs sens : déficience visuelle et déficience auditive, constituant les deux formes les plus courantes du handicap sensoriel. Un exemple : l'anosmie qui se traduit par la perte de l'odorat.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP MENTAL ?

Le handicap mental est le plus souvent une capacité insuffisante à mémoriser et à fixer son attention, à évaluer l'écoulement du temps, l'importance des informations à sa disposition, à assimiler des notions abstraites.

Les différentes typologies du handicap

La personne handicapée mentale a dû mal à maîtriser la lecture, l'écriture et avoir une reconnaissance plus ou moins grande des conventions tacites qui régissent l'échange d'informations et les règles de communication.

QU'EST-CE QUE LA MALADIE MENTALE ?

La maladie mentale est une maladie de la pensée ou de la personnalité dont les symptômes, essentiellement comportementaux, causent une profonde souffrance au malade et font obstacle à son intégration sociale.

La difficulté à concentrer son attention, l'anxiété, les pensées obsessionnelles, par exemple, peuvent l'empêcher d'accomplir une tâche, d'effectuer un travail alors même qu'il aurait par ailleurs les compétences requises.

84

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP PSYCHIQUE ?

Le handicap psychique est pour la personne la restriction de sa capacité à participer à la vie en société résultant de sa maladie mentale. Il est la somme des incapacités variables, selon la personne et dans le temps, qui entraîne une dépendance durable. Il a un effet sur la vie affective et quotidienne de la personne car il altère profondément ses capacités d'autonomie et d'adaptation à la vie relationnelle.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP COGNITIF ?

Ce handicap n'est ni une déficience intellectuelle, ni un trouble psychique.

Les fonctions cognitives représentent les processus cérébraux par lesquels la communication est acquise, traitée et utilisée pour agir.

Elles comprennent donc la perception, l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives, les langages oraux et écrits, le calcul, la représentation dans l'espace et le temps, le geste, le raisonnement, les émotions, la capacité à se connaître et à agir avec autrui. C'est un dysfonctionnement cérébral.

QU'EST-CE QUE LE POLYHANDICAP ?

C'est l'association d'une déficience mentale profonde avec d'autres catégories de handicap comme la déficience motrice grave. Il entraîne une restriction des capacités d'autonomie et d'expression. Bien souvent ces personnes ont besoin de l'assistance constante d'une tierce personne pour l'ensemble des actes de la vie quotidienne.

QUE SONT LES TROUBLES DE SANTE INVALIDANTS ?

Certaines maladies comme la sclérose en plaques, le cancer, le VIH, le diabète, l'hyperthyroïdie, la fibromyalgie... entraînent des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes qui sont bien souvent évolutives.

Contrairement aux différents handicaps susmentionnés, liés à une altération d'une fonction physique, sensorielle, mentale, ces maladies sont facteurs, pour des questions de fatigabilité, d'une réduction de l'activité quotidienne et professionnelle durable.

LE HANDICAP S'APPUIE SUR TROIS CONCEPTS :

> **Déficiences** : c'est-à-dire toute perte de substance, altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique. La déficience correspond à l'aspect lésionnel et équivaut, dans la définition du handicap, à la notion d'altération de fonction.

> **Incapacité** : c'est-à-dire toute réduction résultant d'une déficience, partielle ou totale, de la capacité d'accomplir une activité d'une façon normale ou dans les limites considérées comme telles pour un être humain. L'incapacité correspond à l'aspect fonctionnel dans toutes ses composantes physiques ou psychiques et équivaut, dans la définition du handicap, à la notion de limitation d'activité.

> **Désavantage** : c'est-à-dire les limitations (voire impossibilité de l'accomplissement d'un rôle social normal en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels). Le désavantage (et donc la situation concrète de handicap) résulte de l'interaction entre la personne porteuse de déficiences et/ou d'incapacité et son environnement.



Lexique du guide du handicap et de l'emploi

86

AAH :	Allocation aux adultes handicapés
ACTP :	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
AAEH :	Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
AGEFIPH :	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AJPP :	Allocation journalière de présence parentale
APA :	Allocation Personnalisée d'Autonomie
ARS :	Agence Régionale de Santé
ASI :	Allocation supplémentaire d'invalidité
ASPA :	Allocation de solidarité aux personnes âgées
CARSAT :	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CDAPH :	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDTD :	Centre de distribution de travail à domicile
CNEFOP :	Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
CREFOP :	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
DDTEFP :	Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DOETH :	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DSN :	Déclaration Sociale Nominative
EA :	Entreprise adaptée
ECAP :	Emploi exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière
ESAT :	Etablissement et service d'aide par le travail
FIPHFP :	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique
MDPH :	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH :	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PCH :	Prestation de Compensation du Handicap
PMSMP :	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PRITH :	Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
RLH :	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RQTH :	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAMETH :	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SMR :	Surveillance médicale renforcée
TIH :	Travailleur Indépendant Handicapé
METH :	Mission Emploi des Travailleurs Handicapés
DGEFP :	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.



GLOSSAIRE





Glossaire

La prestation en espèce

Une prestation en espèce est une indemnité journalière qui permet de compenser la perte de revenu due à un arrêt de travail. L'arrêt de travail peut être la conséquence d'une maladie, d'une maternité, ou encore d'un accident du travail.

La prestation en nature

Remboursement total ou partiel par la Sécurité sociale et / ou la complémentaire santé de tout ou partie des frais de santé engagés lors d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident de travail.

La stabilisation

Moment où l'état de santé n'évolue plus. Etat nécessaire pour l'octroi de l'invalidité.

La consolidation

Préalable nécessaire à l'incapacité de la personne afin de permettre la fixation d'un taux IPP (infra 17). Les notions de rechute ou de nouvelles lésions dépendent de cet état, il ne peut y avoir de rechute que s'il y a eu consolidation. En revanche, on parlera de nouvelles lésions tant que l'état n'est pas encore consolidé.

L'inaptitude

L'inaptitude au travail, reconnu par le médecin du travail, correspond à l'impossibilité pour un salarié d'exercer son activité professionnelle au sein de son entreprise, à cause d'une dégradation de ses compétences physiques et/ou mentales à un moment donné.

L'inaptitude peut être d'origine professionnelle ou non professionnelle. Celle d'origine professionnelle résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la seconde quant à elle, résulte d'une maladie « ordinaire », autrement dit, « classique ».

L'invalidité

L'invalidité est constatée si, après un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, la capacité de travail ou de gain du salarié est réduite d'au moins deux tiers.

La reconnaissance de l'invalidité par la Sécurité sociale permet la perception d'une pension, venant en compensation de la perte de salaire entraînée par cet état de santé.

DSN

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) est un fichier mensuel produit à partir d'une extraction du logiciel de la paie, destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernées.

CDAPH

Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ont été créées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Leur fonctionnement a été précisé par le décret 2005 -1589 du 19 décembre 2005. Elles remplacent en outre les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

AEEH

L'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) entend compenser les frais d'éducation d'un enfant en situation de handicap. Elle est versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) au tuteur légal de l'enfant.

CR

Le Complément de ressources (CR) a pour objectif de compenser l'absence durable de revenus d'activité pour ceux qui sont dans l'incapacité de travailler. Il forme, avec l'AAH, ce que l'on nomme la garantie de ressources.

AAH

L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) est une subvention assurant un revenu minimal aux personnes en situation de handicap.

PCH

La prestation de compensation du handicap (PCH) est une aide financière versée par le département. Elle permet de rembourser les dépenses liées à la perte d'autonomie. La PCH comprend classiquement cinq formes d'aide (humaine, technique, aménagement du logement, transport, aide spécifique ou exceptionnelle, animale).

AJPP

Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) est octroyée lorsque l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

QVT

La Qualité de Vie au Travail (QVT) désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leur organisation se transforme.

GIP

Un groupement d'intérêt public (GIP) est une personne morale de droit public dotée d'une structure de fonctionnement légère et de règles de gestion souples. Il peut être constitué entre différents partenaires publics ou entre un partenaire public au moins et un ou plusieurs organismes privés. Par exemple, la MDPH est un GIP.

MDPAH

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est un lieu unique de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées.

IPP

L'Incapacité permanente partielle (IPP), aussi appelée « déficit fonctionnel permanent », est un pourcentage exprimant l'importance des séquelles qui subsisteront définitivement et qui diminuent la capacité physique d'une personne qui a subi un accident.

La rente d'incapacité permanente

La rente d'incapacité permanente est perçue lorsqu'elle est consécutive à la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

MVA

La Majoration pour la Vie Autonome (MVA) est destinée aux personnes handicapées qui peuvent travailler mais ne travaillent pas. Elle est attribuée sous certaines conditions et sur décision de la CDAPH (voir infra 8).



Remerciements

La Fédération FO de la Métallurgie
tient à remercier tout particulièrement
Pierre et Carole Bridel, ainsi que Jean-Paul Delahaie,
sans qui ce guide n'aurait pu être réalisé.





Fédération FO Métaux

9, rue Baudoin - 75013 PARIS - France

Tél. : 01 53 94 54 00

contact@fo-metiaux.fr

www.fo-metiaux.com