

La législation en matière d'embauche de personnes handicapées

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005 et l'un de ses axes est l'emploi. Elle détermine les obligations en matière d'emploi des personnes handicapées et modifie le Code du travail sur le plan des aménagements d'horaires.

► I - La loi et les obligations

Tous les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés, en équivalent temps plein, ont l'obligation de comptabiliser 6% de personnes handicapées dans leur effectif.

Sont considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées),
- les accidentés du travail ayant une incapacité permanente au moins égale à 10 %,
- les titulaires d'une pension d'invalidité délivrée par le régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire réduisant d'au moins deux tiers les capacités de travail ou de gain,
- les pensionnés de guerre ou assimilés,
- les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la CDAPH avec un taux d'invalidité d'au moins 80 %,
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH),
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction.

Les employeurs peuvent répondre à leur obligation légale par

- Le recrutement d'une personne reconnue travailleur handicapé : emploi en direct sous CDD, CDI, intérim,
- La sous-traitance au secteur protégé ou adapté : commande de service ou de bien,
- L'accueil d'un stagiaire,
- La conclusion d'un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi de personnes handicapées,
- Le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.

Ce montant est considéré comme une sanction financière et a par ailleurs été revu à la hausse lors de la parution de la loi de 2005. En effet l'objectif du législateur est avant tout de favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées. D'autant que le taux de chômage des travailleurs handicapés reste deux à trois fois supérieur à celui du reste de la population active, même en période de croissance économique.

Outre ces obligations légales, une association peut lors d'un recrutement, diversifier ses interlocuteurs pour la diffusion de son offre en sollicitant Cap Emploi ou l'Agefiph.

Ces organismes peuvent accompagner et informer sur les différentes aides existantes en dehors du droit commun. Cap Emploi est également présent pour permettre aux employeurs d'appréhender différemment le handicap. Certaines solutions simples peuvent s'envisager pour intégrer une personne handicapée au sein d'une équipe professionnelle.

Cette démarche est aussi une réponse concrète de lutte contre les discriminations et l'exclusion ainsi qu'un engagement social de la part de l'association.

Dans le cadre des contrats aidés, certaines dispositions concernent spécifiquement les personnes reconnues travailleurs handicapés :

- Le CUI/CAE est ouvert aux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés. La durée du contrat, entre 6 mois et 2 ans peut être prolongée, sous condition, à 5 ans pour les travailleurs handicapés notamment.
- Dans le cadre des emplois d'avenir, la limite d'âge est portée à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés. L'ensemble des autres dispositions reste inchangé.
- Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Il est ouvert aux jeunes entre 16 et 25 ans aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de l'allocation aux travailleurs handicapés.

De plus l'Agefiph a lancé un Plan alternance afin de donner un nouvel élan aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, leviers puissants de qualification et d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

► II - Le maintien dans l'emploi

Un employeur peut également être confronté au handicap suite à la déclaration pour inaptitude de l'un de ses salariés, après une maladie ou un accident liés ou non, à son activité professionnelle.

Rappel : la visite médicale d'embauche et les examens de suivi (au minimum tous les deux ans) permettent de vérifier l'aptitude d'un salarié à son poste de travail et donc d'anticiper des problèmes.

Une visite médicale de reprise est par ailleurs obligatoire après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle (quelle que soit sa durée), une absence de 30 jours ou plus pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.

Elle doit être programmée dans les 8 jours qui suivent la reprise du salarié.



L'employeur doit alors se poser la question du maintien de son salarié dans l'association en envisageant notamment les solutions suivantes :

- l'aménagement du poste de travail permettant de compenser le handicap
- le reclassement sur un autre poste de travail au sein de l'association
- la formation en vue d'une évolution du salarié
- l'aménagement de son temps de travail.

Différents organismes peuvent vous aider dans cette démarche :

- le médecin du travail en formalisant précisément les restrictions d'aptitude et les recommandations pour le poste de travail (ex : absence de port de charges...)
- le sameth (Service d'aide et d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) informe et conseille sur le cadre juridique et la démarche à suivre. Il mobilise les aides techniques et financières pour la mise en œuvre du maintien dans l'emploi.

L'Agefiph propose des aides techniques et financières aux entreprises dans le cadre des étapes suivantes :

- Faire face à l'urgence du maintien dans l'emploi : financement pour couvrir les premières dépenses de la recherche et la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi
- Compenser le handicap : intervention de spécialistes du handicap, d'ergonomes, aides diverses
- Rechercher et mettre en œuvre des solutions de reclassement : intervention d'un spécialiste de l'orientation professionnelle, aide à la formation.

Pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé, la démarche doit être effectuée par le salarié lui-même auprès de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées). Ce statut lui permettra de mobiliser des aides pour l'entreprise mais également pour lui-même. Il peut se faire aider dans cette démarche par des associations, notamment la FNATH.

Contacts utiles

MDPH de l'Ain

13 avenue de la Victoire - 01000 Bourg-en-Bresse - Tél. : 0 800 888 444 - Fax : 04 74 32 58 58 - mdph@cg01.fr - www.mdphein.fr

Cap emploi

5 ter Avenue des Sports - 01000 Bourg-en-Bresse. - Tél. : 04 74 47 20 90.- accueil@capemploi01.org - www.capemploi01.org

Agefiph

Parc d'Affaires De Saint-Hubert - 33 Rue Saint-Théobald - 38080 L'Isle d'Abeau - Tél. : 0 800 11 10 09 - Fax : 04 74 94 08 93 - www.agefiph.fr

Sameth 01

Tél. : 0 800 0800 09 - contact@sameth01.fr

FNATH de l'Ain

Maison de la vie associative 2, Bd Joliot Curie - 01006 Bourg-en-Bresse cedex - Tél : 04 74 22 02 56 - fnath.ain@wanadoo.fr



aglca@aglca.asso.fr | www.aglca.asso.fr

**MAISON DE LA VIE ASSOCIATIVE | 2 Boulevard Irène Joliot Curie | CS 70270 | 01006 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél 04 74 23 29 43 | Fax 04 74 23 65 26**

*Horaires d'accueil : le lundi de 9h00 à 19h00 ; du mardi au vendredi de 9h00 à 21h00
le samedi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00*



contact@ain-profession-sport.fr | www.ain-profession-sport.fr

**AIN PROFESSION SPORT ET CULTURE | ZI Domagne | 01250 Ceyzériat
Tél 04 74 22 50 57 | Fax 04 74 22 72 61**

Horaires d'accueil : du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

Rédaction : Aurélie ROBIN (aglca) - Valérie PALMISANO (ain profession sport et culture)