



Guide pratique

L'emploi des personnes handicapées

PLAN DE
COHESION
SOCIALE
*Emploi, logement,
Égalité des chances*

mettons-la en place
pour que chacun
trouve sa place

loi
handicap



Guide pour les salariés - p. 3

L'accès et le maintien dans l'emploi	4
Les établissements et services d'aide par le travail (ÉSAT)	10
Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile	12
La fonction publique	14
La création d'activité	16

Guide pour les employeurs - p. 17

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	18
La reconnaissance de la lourdeur du handicap	22
L'aide à l'emploi	24

Guide des aides financières et fiscales - p. 25

Principales aides financières et fiscales à destination des personnes handicapées et de leurs employeurs	26
---	----



Compenser le handicap dans la vie professionnelle

En affirmant le principe de non-discrimination, la loi du 11 février 2005 renforce les droits des personnes handicapées en matière d'insertion professionnelle. Outre des sanctions plus sévères pour les entreprises réticentes, un dispositif vise à faciliter leur accès à la formation, à l'emploi ou à la création d'activité.

L'accès et le maintien dans l'emploi

Toute personne handicapée a la possibilité d'être intégrée dans une structure de travail adaptée à son handicap. Le travailleur handicapé est avant tout embauché pour ses capacités et son potentiel et peut bénéficier d'aides favorisant son insertion professionnelle. L'accès à l'emploi des travailleurs handicapés est favorisé par la loi du 11 février 2005 qui pose le principe de non-discrimination et prévoit un certain nombre de mesures et d'aides à l'emploi. Il existe un accès à l'emploi pour chaque travailleur handicapé en fonction de ses aptitudes et de ses ambitions.



Le stage de rééducation professionnelle prépare aux métiers des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du commerce.

➤ Qui est concerné ?

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui remplace désormais la Cotorep.

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 %.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.
- Les anciens militaires et assimilés.
- Les victimes de guerre ainsi que leurs veuves et orphelins, sous certaines conditions.
- Les sapeurs pompiers invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

➤ Quel est l'interlocuteur de référence pour l'accès à l'emploi ?

Le point d'entrée est la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Au sein de la MDPH, c'est la CDAPH qui, en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, prend les décisions relatives aux droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientation. En tenant compte de ses souhaits, elle peut l'orienter vers le milieu ordinaire de travail ou vers le « milieu protégé ». C'est ensuite les acteurs du service public de l'emploi (ANPE, AFPA) et les partenaires associés tels que Cap Emploi qui assurent l'accompagnement vers l'emploi de la personne et la mise en œuvre du parcours vers l'emploi des travailleurs handicapés.

Les maisons départementales des personnes handicapées

La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps. C'est auprès de cette maison que la personne handicapée ou, le cas échéant, son représentant légal déposera une demande d'ouverture de droits ou une demande de prestations (dont la prestation de compensation). Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque MDPH. Il est chargé des relations avec le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle.



À savoir Aide au bilan de compétences

Cette aide de l'Agefiph permet aux personnes en recherche d'emploi ou en évolution professionnelle d'identifier leurs acquis et d'élaborer leur projet professionnel.

➤ À quel type d'entreprise peut-on accéder ?

- La personne handicapée peut accéder :
- aux entreprises classiques qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
 - aux entreprises adaptées ou aux centres de distribution de travail à domicile ;
 - à la fonction publique (État, Territoriale, Hospitalière) ;
 - aux établissements ou services d'aide par le travail (ex-CAT).

➤ Quelles aides financières pour le travailleur handicapé ?

Le travailleur handicapé peut bénéficier d'aides financières :

➔ de l'Agefiph

Prime à l'insertion pouvant être allouée à un salarié handicapé ayant conclu un CDD d'au moins 12 mois ou un CDI avec une entreprise de droit privé, aides techniques et humaines et aides à la mobilité, aide à la création d'activité, aide au maintien dans l'emploi. D'autres aides peuvent être accordées comme l'aide au contrat de professionnalisation, l'aide à l'apprentissage, l'aide au bilan de compétences.

➔ de la CDAPH

La subvention d'installation permettant au travailleur handicapé de s'installer dans une profession indépendante ou libérale.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Depuis janvier 2006, les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) remplacent les commissions départementales de l'éducation spécialisée, pour les personnes handicapées de moins de 20 ans, et les Cotorep, pour les plus de 20 ans.

La CDAPH est l'interlocuteur de référence des personnes handicapées. Elle travaille avec l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH pour adopter les mesures relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientation professionnelle. Les décisions de la CDAPH sont prises au nom de la maison départementale pour une durée comprise entre un et cinq ans.

La personne handicapée peut déposer à tout moment une nouvelle demande pour réviser une décision en cours.

L'AFPA, association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des formations de l'AFPA. L'association conduit des actions de formation spécifiques, complémentaires au dispositif de droit commun, pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés. Elle adapte également son offre de formation pour permettre aux entreprises de remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, par l'embauche ou le maintien dans l'emploi.

➤ Quel accès à la formation professionnelle ?

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. La formation professionnelle favorise l'accès des travailleurs handicapés à la vie professionnelle, permet le maintien dans l'emploi, contribue au développement des compétences et facilite l'accès aux différents niveaux de qualification.

Les personnes qui souhaitent approfondir un projet professionnel et se qualifier peuvent être orientées par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) vers les centres de rééducation professionnelle (CRP).

➔ Les stages de rééducation professionnelle

Ces stages permettent de suivre une formation qualifiante de longue durée (entre 10 et 30 mois). Ils se déroulent dans un centre offrant un environnement médico-social adapté et préparent notamment aux métiers des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du commerce.

La personne handicapée peut bénéficier de l'allocation versée par les Assedic, de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle allouée par l'État ou la Région, ou d'indemnités attribuées par la Sécurité sociale. La rémunération est cumulable avec les autres allocations mais plafonnée dans certains cas.

Les frais de séjour peuvent être pris en charge par l'organisme d'assurance maladie. À l'issue du stage, la personne handicapée a la possibilité de percevoir une prime de reclassement destinée à faciliter la reprise d'une activité.

➔ Les contrats de rééducation professionnelle

Ce contrat s'adresse aux personnes, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ou qui, suite à un accident du travail ou à une maladie sont devenues invalides mais souhaitent se réaccoutumer au monde du travail. Il est rémunéré et conclu pour une durée déterminée entre l'employeur, le salarié et la Sécurité sociale.

Le contrat d'apprentissage aménagé

Pour faciliter la formation du jeune handicapé, la durée maximale de ce contrat est portée à 4 ans et le déroulement de la formation peut être aménagé (cours par correspondance, locaux adaptés...).

Les contrats du plan de cohésion sociale ouverts aux personnes handicapées

Les contrats du secteur marchand

Le contrat insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA) vise à faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RMI⁽¹⁾, de l'ASS⁽²⁾, de l'API⁽³⁾ ou de l'AAH⁽⁴⁾. Pour signer une convention, s'adresser aux services du conseil général ou de l'ANPE.

Le contrat initiative emploi (CIE) est destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle. Pour signer une convention, s'adresser à l'ANPE.

Le dispositif de « soutien à l'emploi des jeunes en entreprise » (SEJE) est conçu pour encourager l'embauche des jeunes de 16 à 26 ans les plus éloignés de l'emploi. S'adresser à l'ANPE, aux missions locales et PAIO⁽⁵⁾ ou à la DDTEFP⁽⁶⁾.

Les contrats du secteur non marchand

Les contrats d'avenir sont destinés à permettre le retour à l'emploi des personnes bénéficiant du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH par la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de formation. Pour signer une convention, s'adresser aux services du conseil général, de la mairie ou de l'ANPE.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) facilite l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail. Pour signer une convention, s'adresser aux services de l'ANPE.

Les contrats concernant la formation en alternance

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en centres de formation d'apprentis et une formation pratique en entreprise, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre répertorié. Pour faciliter la formation des jeunes handicapés, la durée maximale du contrat est portée à 4 ans et le déroulement de la formation peut être aménagé (cours par correspondance, locaux adaptés...). S'adresser aux chambres consulaires, aux CFA⁽⁷⁾ ou à la DDTEFP.

Le contrat de professionnalisation est destiné à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle en alternant enseignements généraux, technologiques et professionnels et exercices d'activités en entreprise, en rapport avec la qualification visée, en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. S'adresser à l'ANPE, la DDTEFP ou l'OPCA⁽⁸⁾.

Le Pacte est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C (se reporter à la page 14).

Les interventions de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi

L'ensemble des aides de l'Agefiph peuvent être mobilisées pour le maintien dans l'emploi au sein des entreprises des personnes handicapées.

- Les aides à l'accessibilité des situations de travail, à la formation professionnelle, au bilan de compétences, à la mobilité, techniques et humaines ;

- Une subvention de 5 000 euros pour l'entreprise afin de couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi ;

- Le financement d'un service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) afin d'accompagner l'employeur et le salarié handicapé dans la démarche de maintien. Ce service apporte des compétences spécifiques et complémentaires à celles mises en œuvre par le médecin du travail et les organismes de Sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole :

- information aux personnes et aux organismes sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- appui pour faciliter la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée ;
- conseil sur les conditions d'une démarche de maintien ;
- ingénierie pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

- Une contribution dans le partenariat pour le maintien dans l'emploi.

L'Agefiph inscrit son action pour le maintien dans l'emploi dans le cadre d'un partenariat, en complément de l'action menée par les organismes institutionnels (services de l'État, de la médecine du travail, de la Sécurité sociale, de la MSA, de l'Anact), les organismes de droit privé (Cinergie, Comete France...) et les représentants des entreprises et des syndicats de salariés.

⁽¹⁾ RMI : Revenu minimum d'insertion.

⁽²⁾ ASS : Allocation de solidarité spécifique.

⁽³⁾ API : Allocation de parent isolé.

⁽⁴⁾ AAH : Allocation aux adultes handicapés.

⁽⁵⁾ PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation.

⁽⁶⁾ DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

⁽⁷⁾ CFA : Centres de formation d'apprentis.

⁽⁸⁾ OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés.

Les établissements et services d'aide par le travail

En tenant compte des souhaits de la personne handicapée mais aussi des possibilités réelles d'insertion, la CDAPH peut l'orienter vers le « milieu de travail protégé » au sein des établissements et services d'aide par le travail (ÉSAT). Ces derniers proposent des activités diverses, à caractère professionnel, et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social de la personne handicapée.



Les ÉSAT mettent en œuvre des formations professionnelles et des actions éducatives d'accès à l'autonomie.

➤ Qui peut être accueilli dans un ÉSAT ?

Les ÉSAT accueillent des personnes qui ne sont pas en mesure d'intégrer un milieu professionnel ordinaire.

La CDAPH oriente les personnes handicapées vers un ÉSAT lorsqu'elle a constaté que celles-ci étaient momentanément ou durablement dans l'incapacité de travailler :

- dans une entreprise ordinaire;
- dans une entreprise adaptée;
- pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD);
- dans le cadre d'une activité professionnelle indépendante.

L'orientation dans un ÉSAT vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

➤ Comment fonctionnent les ÉSAT ?

Les ÉSAT peuvent être publics ou privés et leur création est autorisée par arrêté préfectoral. En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ÉSAT disposent, d'une part, de personnels d'encadrement des activités de production et, d'autre part, de travailleurs sociaux assurant le soutien éducatif. Leur budget de fonctionnement est financé par les crédits d'action sociale de l'État.

Les dispositions du code du travail s'appliquent aux ÉSAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. En outre, les articles⁽⁹⁾ du code du travail relatifs au congé de paternité, au congé de maternité et d'adoption, au congé du père en cas de décès de la mère au cours de l'accouchement, au congé parental d'éducation ou réduction d'activité et au congé de solidarité familial sont désormais directement applicables aux travailleurs handicapés admis en ÉSAT.

➤ Quel est le statut des personnes accueillies en ÉSAT ?

La personne en ÉSAT n'a pas le statut de salarié soumis au code du travail. Elle ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut pas être licenciée. Cependant, elle devra signer avec l'ÉSAT, à compter du 1^{er} janvier 2007, un contrat de soutien et d'aide par le travail.

En outre, cette personne peut bénéficier du congé de présence parentale et aura accès à un droit à congés (congés payés annuels et congés pour événements familiaux) et à la validation des acquis de l'expérience.

Une fois la décision d'admission prononcée par la CDAPH, l'ÉSAT verse à la personne handicapée une « rémunération garantie » tenant compte de la durée de l'activité exercée (à temps plein ou partiel) et ce, dès son admission en période d'essai.

➤ Quelle est la rémunération ?

Concernant la rémunération, de nouvelles dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2007⁽¹⁰⁾. Les travailleurs handicapés percevront une rémunération financée d'une part par l'ÉSAT, qui ne peut être inférieure à 5% du Smic, et d'autre part par l'État, qui ne peut excéder 50% du Smic. Cette rémunération sera servie dès la période d'essai et maintenue pendant toutes les périodes de congés et d'absences autorisées.

Concernant le montant de l'aide au poste apportée par l'État, celui-ci varie en fonction du niveau de la part de rémunération prise en charge par l'ÉSAT.

⁽⁹⁾ L. 122-25-4, L. 122-26, L. 122-26-1, L. 122-28-1, L. 225-15.

⁽¹⁰⁾ L'article 17 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui réécrit les articles L. 243-4 à L. 243-6 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que le décret n°2006-703 du 16 juin 2006 fondent la mise en place d'un nouveau dispositif tout en conservant les montants minimum et maximum de l'actuelle rémunération des personnes handicapées exerçant une activité à caractère professionnel dans un tel établissement ou service (55% à 110% du Smic).

À savoir Mise à disposition

Les personnes admises dans un ÉSAT peuvent être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile

Outils d'insertion et de promotion professionnelle, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ont pour objectif de faciliter l'accès des personnes handicapées au monde du travail. Elles emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés, à efficience réduite, qui exercent une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ces structures relèvent du « milieu ordinaire » de travail.



Les entreprises adaptées et CDTD permettent une insertion professionnelle tenant compte du handicap du travailleur.

À savoir Des salariés comme les autres

Les employés des entreprises adaptées et CDTD possèdent tous les droits des salariés et bénéficient de la Sécurité sociale. Depuis le 1^{er} janvier 2006, leur rémunération ne peut être inférieure au Smic.

➤ Qui est concerné ?

La personne handicapée, à efficience réduite, orientée vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie de la MDPH est proposée à l'entreprise adaptée (EA) :

- par le service public de l'emploi (ANPE) ou ses co-traitants (Cap Emploi) ;
- ou recrutée directement par l'EA si elle répond aux critères déterminant l'efficience réduite fixés par arrêté ministériel (sortie d'un ÉSAT,...).

➤ Quel est le statut d'une entreprise adaptée ?

Le statut d'une EA est celui d'une entreprise du milieu de travail ordinaire. La reconnaissance d'une EA passe par la signature d'un contrat d'objectifs entre l'entreprise et l'État. Cet accord conditionne l'octroi des aides de l'État :

- une subvention spécifique pour aider au fonctionnement de la structure ;
- une aide au poste au titre de la participation à la rémunération du travailleur handicapé.

➤ Quelles sont les conditions de travail ?

Les travailleurs handicapés dans les EA exercent une activité tenant compte de leur handicap qui les valorise tout en permettant leur promotion et leur mobilité professionnelle. Ils possèdent tous les droits des salariés et perçoivent une rémunération au moins égale au Smic.

Ils bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement dans leur emploi par l'EA et d'un plan de formation qualifiante.

Le salarié dispose d'un délai d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail pour rejoindre une autre entreprise et d'une priorité d'embauche s'il souhaite réintégrer l'EA ou le CDTD.

➤ Quel avenir pour ces salariés handicapés ?

L'EA doit favoriser le passage des travailleurs handicapés dans les entreprises dites classiques en privilégiant des emplois pérennes.

➔ La mise à disposition

Le salarié peut, avec son accord et en vue d'une éventuelle embauche, être mis à la disposition d'un autre employeur.

Cette mise à disposition intervient dans le cadre de contrats écrits, visés par l'inspection du travail, conclus par l'entreprise adaptée, l'employeur demandeur et le travailleur handicapé. Signés pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois, les contrats de mise à disposition définissent notamment les qualifications professionnelles requises, le lieu, les horaires, la nature des missions à accomplir, la rémunération, les conditions d'une offre d'embauche...

Les comités d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur ces contrats.

La fonction publique

Les métiers de la fonction publique sont ouverts à toutes les personnes handicapées. Celles-ci bénéficient des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres fonctionnaires. Certains aménagements de leur poste de travail et un suivi médical particulier peuvent leur être proposés.



Au sein de chaque ministère, un « correspondant handicap » est chargé de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

À savoir Recrutement par l'alternance

Grâce au Pacte (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique), les jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle reconnue, peuvent accéder à la fonction publique par la voie de l'alternance.

➤ Quelles conditions pour accéder à la fonction publique ?

Le candidat doit satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique, c'est-à-dire :

- posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un pays de l'Europe des 15 élargie à Malte et à Chypre ;
- jouir de ses droits civiques ;
- avoir un casier judiciaire compatible avec l'exercice de la fonction souhaitée ;
- être en situation régulière au regard des obligations militaires ;
- satisfaire aux conditions d'aptitude physique exigées pour exercer la fonction souhaitée.

➤ Comment entrer dans la fonction publique ?

Il existe différents modes d'accès à la fonction publique.

➤ Le recrutement par concours

Il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour le recrutement par concours, qui ouvre l'accès à tous les emplois de la fonction publique. L'admission définitive ne peut être prononcée qu'après vérification de l'aptitude physique.

Avant de présenter le concours d'entrée dans la fonction publique, il est conseillé d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH. Au moment de l'inscription, le candidat peut demander au président du jury un aménagement des épreuves (temps de composition majoré d'un tiers, matériels adaptés, assistance d'un secrétaire, installation dans une salle spéciale, temps de repos...) en présentant un avis du médecin agréé auprès de l'administration.

➤ Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

Ce mode de recrutement constitue une voie d'accès complémentaire à la fonction publique. Il concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C) des trois fonctions publiques.

La personne prétendant à un recrutement par contrat ayant vocation à titularisation doit obligatoirement avoir obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH.

Le handicap du candidat doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé par un médecin agréé. Le candidat sera également titulaire du diplôme normalement exigé pour l'accès à l'emploi visé.

À savoir Obligations légales

L'État, les collectivités locales et les établissements publics hospitaliers, mais aussi La Poste, sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dès lors qu'ils emploient au moins 20 agents.

Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique

Institué par la loi du 11 février 2005, ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques.

Les crédits disponibles pourront être alloués aux employeurs publics pour financer l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes handicapées qu'ils emploient ; l'accompagnement et la sensibilisation des employeurs à l'insertion des personnes handicapées ; l'aménagement de leur poste de travail ; ainsi que des actions de formation ou d'information à destination des personnes handicapées ou des personnels.

La création d'activité

Une subvention d'aide à la création d'activité peut être accordée par l'Agefiph aux personnes handicapées en recherche d'emploi et souhaitant créer leur entreprise. Le demandeur doit être dirigeant de la société et détenir au moins 50 % de son capital, seul ou en famille, avec plus de 30 % à titre personnel.

➤ La subvention d'installation

Une subvention d'installation permet au travailleur handicapé de s'installer dans une profession indépendante ou libérale non salariée. Elle doit obligatoirement être affectée à l'achat ou à l'installation d'équipement. Le montant de la subvention, plafonné à 2290 €, est soumis à certaines conditions :

- disposer d'un local ;
- avoir entre 18 et 45 ans ;
- exercer personnellement son activité indépendante ;
- avoir reçu un avis favorable de la CDAPH ;
- être de nationalité française ou résider en France depuis au moins 3 ans ;
- avoir effectué un stage de formation professionnelle ou être titulaire d'un diplôme universitaire.

La demande d'aide doit être adressée à la MDPH, qui la transmettra à la CDAPH.

➤ L'aide à l'emploi et la reconnaissance de la lourdeur du handicap

Les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée sont concernés par la reconnaissance de la lourdeur du handicap, dès lors qu'ils souhaitent prétendre au versement d'une aide à l'emploi.

Le travailleur handicapé non salarié, qui doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁽¹⁾, dépose une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu où il exerce son activité professionnelle.

⁽¹⁾ Article L 323-3 du code du travail.

Une subvention allant jusqu'à 10 675 €

Une subvention peut être accordée aux personnes handicapées en recherche d'emploi et souhaitant créer leur entreprise. Cette subvention peut aller jusqu'à 10 675 € en complément d'un apport de fonds propres minimal de 1 525 €. Elle peut également permettre de financer une formation à la gestion dans la limite de 250 heures.

Pour plus de renseignements sur les avantages et formalités, reportez-vous à la page 22 de ce guide.



Participer à l'insertion des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 a pour priorité le travail des personnes handicapées en milieu ordinaire. Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, cela implique une contribution Agefiph majorée ou des sanctions renforcées en cas de non-respect, mais aussi des incitations financières et fiscales plus importantes.

Aide au maintien

Cette aide de l'Agefiph a pour vocation de maintenir dans l'emploi les travailleurs indépendants dont le handicap survient ou s'aggrave. La subvention est accordée aux entreprises et son montant maximal est de 5 000 €.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi oblige les entreprises d'au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de leurs effectifs. Une obligation dont elles peuvent s'acquitter de plusieurs façons : recrutements directs, contrats de sous-traitance, accueil de personnes handicapées en stage au titre de la formation professionnelle, contribution annuelle à l'Agefiph, ou bien accords d'entreprise, de groupe ou de branche.



À savoir Des sanctions financières

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, les employeurs doivent verser au Trésor public une pénalité dont le montant est calculé en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1500 fois le Smic horaire et ce, quel que soit l'effectif total des salariés de l'entreprise, majoré de 25 %.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle que l'employeur adresse à la DDTEFP.

➤ Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.
- Les victimes de guerre ainsi que leurs veuves et orphelins, sous certaines conditions.
- Les sapeurs-pompiers invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

➤ Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

➤ En embauchant directement des personnes handicapées

en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Chaque salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est comptabilisé s'il a été présent dans l'entreprise au moins 6 mois durant l'année écoulée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze derniers mois.

➤ En concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- avec des entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) ou des centres de distribution de travail à domicile.
- avec des établissements ou services d'aide par le travail (ex-centres d'aide par le travail). Cette modalité ne peut concerner que 50 % de l'obligation légale d'emploi au maximum.

➤ En versant une contribution financière à l'Agefiph

pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer. Cette contribution annuelle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires manquants, avec plusieurs coefficients de minoration :

- au titre des efforts consentis en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct (jeunes ou seniors, handicaps lourds, chômeurs longue durée...)
- au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

La contribution par bénéficiaire non employé est égale à :

- 400 fois le Smic horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le Smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus ;
- 1500 fois le Smic horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise pour elles qui n'ont occupé aucun travailleur handicapé, qui n'ont passé aucun contrat avec une entreprise adaptée ou un organisme du milieu protégé ou qui n'appliquent aucun accord concernant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pendant une période supérieure à trois ans.

En tout état de cause, la contribution ne peut pas être inférieure à un plancher égal à 50 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé, et pour les établissements qui ont 80 % d'ECAP, la contribution est égale à 40 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé.

À savoir

Trois ans pour appliquer la loi

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Les entreprises ont également la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses, qui ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'elles ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein de l'entreprise ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Leur montant est plafonné à 10 % du montant de la contribution.

➔ **En concluant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement**

qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Ce programme doit comporter obligatoirement un plan d'embauche et au moins deux des actions suivantes :

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

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

➔ **En accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation professionnelle**

Ce dispositif doit concerner au maximum 2 % de l'effectif total de l'entreprise.

Seules les personnes handicapées bénéficiant d'un stage d'une durée supérieure à 150 heures sont prises en compte, au titre de l'année où s'achève le stage.

Pour chaque stagiaire, une convention est passée entre l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation.

➔ **Quels sont les moyens de contrôle ?**

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle que l'employeur adresse – en recommandé avec accusé de réception – à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), au plus tard le 15 février de l'année suivante. Ainsi, la déclaration au titre de l'année 2006 devra être envoyée avant le 15 février 2007.

L'Agefiph, association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. L'association assure une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Elle est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Le conseil d'administration de l'Agefiph est composé de représentants des partenaires sociaux, des personnes handicapées et de personnalités. Ils définissent la stratégie et la politique d'intervention de façon collégiale.

L'Agefiph poursuit quatre objectifs principaux :

- développer la qualification des personnes handicapées ;
- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés ;
- approfondir la connaissance de la population active handicapée.

À savoir

Tous les secteurs sont concernés

L'obligation d'emploi des personnes handicapées concerne les secteurs privé et public, mais ce dernier a sa propre réglementation. Pour les entreprises à établissements multiples, elle s'applique établissement par établissement.

La reconnaissance de la lourdeur du handicap

Depuis février 2005, le classement des travailleurs handicapés en catégories A, B, C a été supprimé. Désormais, la loi retient la notion de lourdeur du handicap pour calculer le montant de la contribution que certains employeurs doivent verser à l'Agefiph et pour le versement d'une aide à l'emploi qu'ils peuvent éventuellement recevoir pour favoriser l'emploi des personnes lourdement handicapées.

À savoir

Révision lors d'un changement de poste

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.



Tous les employeurs des secteurs privé et public ainsi que les travailleurs indépendants sont concernés par la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

➤ Qui est concerné ?

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, ainsi que les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée, sont concernés par la reconnaissance de la lourdeur du handicap, dès lors qu'ils souhaitent prétendre au versement d'une aide à l'emploi ou à une modulation de leur contribution Agefiph au titre du maintien dans l'emploi ou de l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (lorsqu'ils sont soumis à cette obligation).

➤ Quels sont les critères retenus ?

Il appartient au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de reconnaître la lourdeur du handicap d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi après consultation d'un dossier déposé par l'employeur ou le travailleur handicapé non salarié.

Son évaluation tient compte du surcoût économique restant à la charge de l'employeur ou du travailleur handicapé non salarié, malgré l'aménagement optimal du poste de travail et les travaux indispensables à l'accueil d'un travailleur handicapé ou à son maintien à un poste de travail précis. Pour cela, il examine l'évaluation des charges induites par le handicap.

Ces charges induites doivent être pérennes, comme par exemple :

- une organisation particulière de l'activité ;
- un accompagnement social ou professionnel ;
- un tutorat ;
- un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moindre du travailleur handicapé par rapport à un travailleur valide.

Dans le cas d'un dossier déposé par un travailleur handicapé exerçant une activité non salariée, le demandeur doit être en mesure de justifier que son activité se retrouve significativement diminuée après aménagement optimal de son poste.

➤ Comment ça marche ?

L'employeur occupant un bénéficiaire de l'obligation d'emploi doit adresser une demande à la DDTEFP où est situé l'établissement auquel le bénéficiaire de l'obligation d'emploi est rattaché.

La lourdeur du handicap est reconnue si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap après aménagement optimal du poste est supérieur ou égal à 20 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail.

Cette demande sur papier libre est accompagnée :

- du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi du travailleur handicapé ;
- de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail avec ses préconisations et de son avis circonstancié ;
- du détail et du coût des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire ;
- le cas échéant, de la liste et du montant des aides versées par l'Agefiph ;
- d'une évaluation des charges induites par le handicap, indépendamment des coûts d'aménagement du poste.

Cette reconnaissance est réévaluée tous les trois ans.

Lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, l'employeur peut proposer un budget prévisionnel des aménagements qu'il compte réaliser au cours de l'année ainsi qu'un surcoût prévisionnel. La reconnaissance n'est accordée que pour un an.

Grâce à la reconnaissance de la lourdeur du handicap, les entreprises soumises à l'obligation d'emploi peuvent obtenir à ce titre une modulation de leur contribution Agefiph ou l'attribution d'une aide à l'emploi.

L'aide à l'emploi

L'aide à l'emploi est attribuée par l'Agefiph aux employeurs privés qui emploient des personnes bénéficiant de la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Elle est également versée aux travailleurs handicapés indépendants qui bénéficient de cette reconnaissance. L'aide à l'emploi remplacera, à partir du 1^{er} janvier 2007, la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH).

➤ Comment est-elle calculée et versée ?

Cette aide est calculée au prorata du temps de travail effectué par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement. Elle est versée trimestriellement par l'Agefiph.

➤ Quel est son montant ?

Lorsque le montant du surcoût, lié à la lourdeur du handicap, est égal ou supérieur à 20 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail⁽²⁾, soit 35 heures par semaine, le montant annuel de l'aide financière accordé aux employeurs et aux travailleurs handicapés non salariés 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 % au titre des cotisations patronales fiscales et sociales.

Lorsque le montant de ce surcoût est égal ou supérieur à 50 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail⁽²⁾, soit 35 heures par semaine, le montant annuel de l'aide financière est majoré. Ce montant est alors de 900 fois le taux horaire du Smic, chargé du même taux de cotisations.

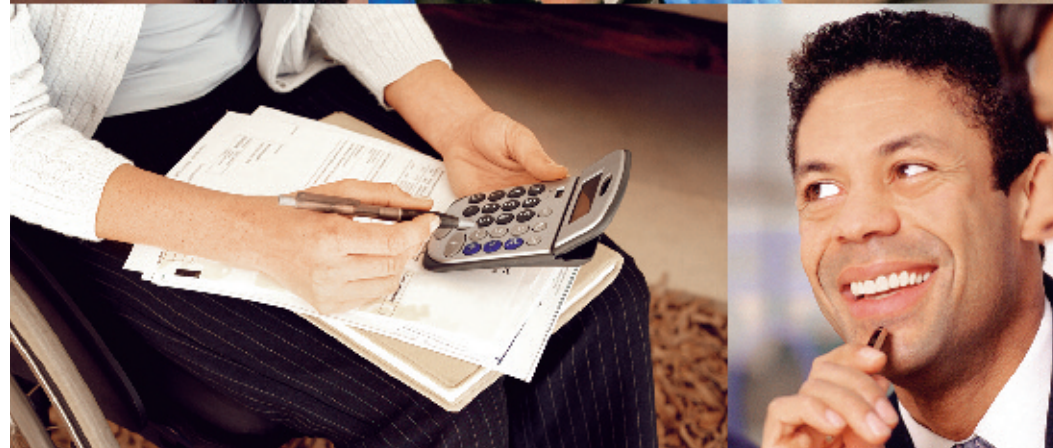
➤ Le cumul avec d'autres aides est-il possible ?

Cette aide n'est cumulable ni avec la subvention d'installation, ni avec l'aide au maintien des personnes handicapées, ni avec aucune autre aide à l'emploi prise en charge par l'État dont peuvent bénéficier les entreprises pour leurs salariés.

⁽²⁾ Article L. 212-1 du code du travail.

À savoir Choisir entre modulation et aide

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent choisir entre la modulation de leur contribution Agefiph et l'aide à l'emploi. Ce choix vaut pour la durée de la décision de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.



Soutenir l'effort de tous, salariés et employeurs

Développé par l'État et par l'Agefiph, un ensemble d'aides financières et fiscales vise à promouvoir l'insertion des travailleurs handicapés salariés et indépendants, mais aussi à soutenir l'effort des employeurs. Qu'il s'agisse de formation professionnelle, d'équipement, d'installation ou de maintien dans l'emploi.

Principales aides financières et fiscales à destination des personnes handicapées et de leurs employeurs (octobre 2006)

Aide	Employeur de salarié handicapé	Salarié handicapé	Handicapé non salarié	Qui finance ?	À qui s'adresser ?
Déduction fiscale des dépenses engagées pour accueillir des personnes handicapées.	Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle Agefiph.				DDTEFP, Agefiph.
Aide au contrat de professionnalisation.	<ul style="list-style-type: none"> Subvention forfaitaire de 1 525 € par période de 6 mois, pour les contrats signés avec des personnes handicapées de moins de 30 ans. Subvention forfaitaire de 3 050 € par période de 6 mois, pour les contrats signés avec des personnes handicapées de plus de 30 ans. 	1 525 € dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois.		Agefiph.	ANPE, Cap Emploi.
Aide au contrat d'apprentissage.	<ul style="list-style-type: none"> Subvention forfaitaire de 1 525 € par période de 6 mois, pour chaque contrat signé avec une personne handicapée de moins de 30 ans. Subvention forfaitaire de 3 050 € par période de 6 mois, pour chaque contrat signé dans le cadre d'un projet de création d'entreprise. 	1 525 € dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois.		Agefiph.	ANPE, Cap Emploi.
Prime à l'insertion.	1 600 € à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.	800 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec une entreprise de droit privé.		Agefiph.	ANPE, Cap Emploi.
Aide à l'acquisition d'aides techniques ou de matériel.	Plafond de 9 150 €.	Plafond de 9 150 €.		Agefiph.	ANPE, l'employeur, Cap Emploi, Service d'appui au maintien dans l'emploi.
Aides humaines (accompagnement par auxiliaire de vie professionnelle).	Plafond de 9 150 € pour une durée de 12 mois. Renouvelable.	Plafond de 9 150 € pour une durée de 12 mois. Renouvelable.		Agefiph.	ANPE, l'employeur, Cap Emploi, Service d'appui au maintien dans l'emploi.
Aides à la mobilité.		<ul style="list-style-type: none"> Financement d'un transport adapté : plafond de 9 150 € par an. Formation au permis de conduire : plafond de 600 € (990 € en cas de permis aménagé). Achat d'un véhicule : plafond de 4 575 €. Aménagement d'un véhicule : dans la limite de 50 % du coût total et plafond à 9 150 €. Hébergement pendant les périodes d'essai ou de formation : 13,75 € par jour pendant 9 mois. Déménagement : plafond de 765 €. 		Agefiph.	ANPE, l'employeur, Cap Emploi, Service d'appui au maintien dans l'emploi.
Subvention à la création d'activité.			<ul style="list-style-type: none"> Plafond de 10 675 € en complément d'un apport de fonds propres minimal de 1 525 €. Participation au financement d'une formation à la gestion, dans la limite de 250 heures). 	Agefiph.	MDPH, Agefiph, Boutiques de gestion.
Subvention d'installation dans une profession indépendante ou libérale non salariée.			Plafond de 2 290 € sous certaines conditions. Affectation à l'achat ou à l'installation d'un équipement.	DDTEFP.	MDPH.
Aide au bilan de compétences et à la formation professionnelle.	Participation au coût de l'action. Nature et montant variables.	Participation au coût de l'action. Nature et montant variables.		Agefiph.	ANPE, Cap Emploi.
Aide au tutorat.	<ul style="list-style-type: none"> Tuteur interne : participation au coût de la formation et de la rémunération. Tuteur externe : participation au financement de la prestation dans la limite de 23 € de l'heure. 			Agefiph.	Service d'appui au maintien dans l'emploi, Cap Emploi.
Prime de reclassement pour l'achat de fournitures nécessaires à la reprise d'une activité.		De 77 € à 154 €, à l'issue d'un stage de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle.		DDTEFP.	DDTEFP, MDPH.
Aide au maintien dans l'emploi.	Subvention de 5 000 €.	Service d'appui pour la recherche de solutions.		Agefiph.	MDPH.
Aide à l'accessibilité des situations de travail.	Financement de l'étude définissant les besoins et des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre.			Agefiph.	Service d'appui au maintien dans l'emploi, Cap Emploi.

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement
Ministère délégué à la Sécurité Sociale,
aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille
<http://www.cohesionsociale.gouv.fr>
<http://www.handicap.gouv.fr>

Info Emploi : 0 821 347 347 (0,12€ TTC/min.)

Agefiph : <http://www.agefiph.fr>

ANPE : <http://www.anpe.fr>

Handipole : <http://www.handipole.org>

Cap Emploi : <http://www.capemploi.net>