

## Handicapés

**Qu'entend-on par « travailleur handicapé » ?**

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

**L'obligation d'emploi**

**Le respect de l'obligation d'emploi**

**Le contrôle de l'obligation d'emploi**

**L'obligation de négocier**

**Je suis membre du Comité d'entreprise et je souhaite savoir à partir de quel moment la nouvelle loi s'applique notamment concernant le décompte des bénéficiaires de l'obligation**

**Focus : Mon employeur envisage de me licencier. En tant que travailleur handicapé, ai-je des droits particuliers ?**

La loi du 30 juin 1975 a été reformée en 2005 par une loi du 11 février. Au jour de la rédaction du guide, quelques décrets ont été adoptés.

**Qu'entend-on par « travailleur handicapé » ?**

D'après l'article L. 323-10 du Code du travail : « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont, effectivement, réduites par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ». En aucun cas la personne handicapée n'a l'obligation d'informer son employeur de sa qualité de travailleur handicapé reconnue par la Cotorep (Cass. Soc. 3 juin 2003).

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

L'obligation d'emploi est instituée au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, mais aussi, principalement,  
-les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale,  
-et, depuis la loi du 11 février 2005, les titulaires d'une carte d'invalidité

et les titulaires de l'AAH.

## ■ L'obligation d'emploi

La loi oblige tout employeur, occupant au moins 20 salariés, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des personnes handicapées. Afin de déterminer le nombre de personnes représentant 6 % de l'effectif salarié, l'employeur doit appliquer les règles concernant l'élection des membres du CE. L'effectif s'apprécie au 31 décembre de chaque année.

## ■ Le respect de l'obligation d'emploi

Chaque bénéficiaire compte pour 1 unité s'il a été présent six mois au moins au cours des 12 derniers mois.

Plusieurs alternatives à l'embauche de travailleur handicapé s'offrent à l'employeur :

-Le respect de l'obligation d'emploi passe par la possibilité d'appliquer un accord collectif agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou de soustraire certains travaux au secteur protégé.

-L'employeur peut également verser une contribution à l'Agefiph, modulée selon l'effectif de l'entreprise et de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées. Cette contribution ne peut pas excéder 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire de l'obligation d'emploi non employé. Ses modalités de calcul seront ultérieurement fixées par décret.

## ■ Le contrôle de l'obligation d'emploi

La déclaration annuelle, rédigée par l'employeur et adressée à l'administration (art. R. 323-10 C. Trav.), permet de déterminer le nombre de travailleurs handicapés employés dans l'entreprise. La déclaration est portée à la connaissance des représentants du personnel. Cette communication ne s'étend pas à la liste nominative des travailleurs handicapés employés dans l'entreprise, auquel cas il s'agirait d'une atteinte à leur vie privée (Décret du 16 septembre 2003).

## ■ L'obligation de négocier

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la loi du 11 février 2005 prévoit une obligation de négocier sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle des personnes handicapées, ainsi que leurs conditions de travail, de maintien dans

handicapées, ainsi que leurs conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

En cas d'accord, la périodicité de la négociation sur ce thème est portée à trois ans. En revanche, lorsque les négociations n'ont pas abouti et que l'employeur n'engage pas de nouvelles négociations dans les 12 mois, la négociation s'engage obligatoirement à la demande des organisations syndicales dans un délai de 15 jours.

## OBLIGATION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Effectif de l'entreprise	Nombre de bénéficiaire
20-33	1
34-49	2
50 -66	3
67-83	4
84-99	5
100-116	6
117-133	7
134-149	8
150-166	9
167-183	10

**Focus : Je suis membre du Comité d'entreprise et je souhaite savoir à partir de quel moment la nouvelle loi s'applique notamment concernant le décompte des bénéficiaires de l'obligation**

Les modalités de calcul prévues par la loi du 11 février 2005 n'entreront en vigueur qu'au 1er janvier 2006. Les entreprises ne devront en tenir compte qu'au moment de l'élaboration de la déclaration du 15 février 2007, laquelle sera la première à se référer à l'effectif employé au cours de l'année 2006.

La déclaration souscrite au 15 février 2006, au titre de l'année 2005, n'est pas concernée et continue de se voir appliquer les modalités de calcul antérieures.

## **Focus : Mon employeur envisage de me licencier. En tant que travailleur handicapé, ai-je des droits particuliers ?**

La nouvelle loi prévoit que tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une durée de leur préavis de licenciement doublée, alors que précédemment pour bénéficier de ce droit, la personne devait compter au minimum une bénéficiaire.