

Le saviez-vous

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

En quoi consiste cette obligation ?

Il s'agit pour tout employeur d'au moins 20 salariés, d'intégrer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6% de son effectif total.

Qu'entend-on par personnes handicapées ?

Bien que le Code du travail dresse une liste des personnes handicapées ou assimilées, la qualité de travailleur handicapé ne se présume pas. Les personnes doivent effectuer une démarche auprès des institutions compétentes pour obtenir administrativement cette reconnaissance.

Quelles sont les institutions compétentes en la matière ?

Principalement les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elles assurent des missions d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes. C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) présente au sein de chaque MDPH qui se prononce sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle reprend à ce titre une des missions assurées auparavant par les Cotorep.

Quels sont les employeurs concernés ?

Tout employeur de 20 salariés et plus est tenu de respecter l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Il s'agit aussi bien des entreprises du secteur privé que du secteur public :

État, collectivités territoriales et établissements publics de l'État, établissements publics industriels et commerciaux.

Comment l'entreprise peut-elle respecter son obligation d'emploi ?

Évidemment, l'entreprise peut respecter son obligation d'emploi en recrutant directement des personnes handicapées à hauteur de 6% de son effectif. C'est même l'objectif initial ! Mais elle peut également mettre en œuvre, en partie, son obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage ou encore en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail. Il en existe sur tout le territoire !

Un accord collectif sur le handicap peut-il se substituer à l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?

Oui, mais sous certaines conditions. L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé en faveur des travailleurs handicapés peut libérer l'entreprise de son obligation d'emploi. Cependant cet accord doit recevoir l'agrément de l'autorité administrative et doit prévoir un certain nombre de mesures obligatoires. Il consistera à prévoir avec les délégués syndicaux les modalités pratiques d'emploi de personnes handicapées dans l'entreprise.

Cette démarche exige une responsabilité partagée entre direction et organisations syndicales représentatives. Elle s'adresse en priorité aux entreprises ayant déjà atteint un certain niveau de « maturité » sur le sujet.

Qu'est-ce que la contribution annuelle ?

C'est la contribution versée par les employeurs pour chacune des personnes handicapées qu'il n'a pas employées. Ce versement est effectué à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées : l'AGEFIPH.

À quoi sert cette contribution annuelle ?

L'AGEFIPH collecte les fonds et les redistribue sous forme de services, d'aides ou de prestations, afin d'accompagner les entreprises, les personnes concernées ou les demandeurs d'emploi qui en ont besoin pour concrétiser l'emploi, le maintien dans l'emploi ou le développement professionnel.

Comment le respect de cette obligation est-il contrôlé ?

Avant le 15 février de chaque année, les employeurs concernés doivent fournir (auprès de l'AGEFIPH dès 2013) une déclaration relative à la manière dont ils ont rempli cette obligation au cours de l'année civile précédente (la DOETH).

Cette déclaration doit être fournie pour information aux membres du CE. À noter aussi que l'emploi des personnes handicapées fait partie des sujets de la négociation annuelle obligatoire...