



AGIR

**L'emploi
et la formation
des travailleurs
handicapés**
Guide pratique

Outils

Fafiec ^{opco} → Atlas

1^{er} avril > 31 décembre 2019 au plus tard
Le Fafiec reste votre interlocuteur
pour le compte de l'Opco Atlas

Fiche ①



L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : en pratique

Imposée à tous les employeurs occupant au moins 20 salariés (en équivalent temps plein), l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est fixée à 6 % minimum de l'effectif total de l'établissement (taux révisable à la hausse tous les 5 ans).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit des modifications concernant cette obligation, à compter de 2020. Ces changements auront une incidence sur la déclaration effectuée début 2021 (sur la situation de 2020) :

- Changement de l'unité d'assujettissement : pour une entreprise comportant plusieurs établissements, l'effectif sera calculé non plus au niveau de chaque établissement mais au niveau global, en totalisant les effectifs de tous les établissements composant l'entreprise ;
- Comptabilisation de tous les travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérimaire, stage, période de mise en situation en milieu professionnel) au prorata de leur temps de travail ;
- Prise en compte des contrats de sous-traitance avec les Entreprises Adaptées (EA), les services d'aide par le travail (Esat) et les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) non plus dans le calcul du taux d'emploi de 6 % mais sous la forme de déductions sur la contribution financière ;
- Durée des accords agréés d'entreprise, de groupe ou de branche fixée à 3 ans, renouvelable une fois.

Autre changement important : la déclaration devra être effectuée par toutes les entreprises y compris, mais de façon plus simplifiée, par les entreprises de moins de 20 salariés ; ces dernières en revanche, resteront exonérées de l'obligation d'emploi.

Coté pratique, la DOETH sera effectuée par le biais de la DSN à compter de la déclaration relative à l'année 2020 (donc la déclaration faite début 2021).

Attention !

→ La présente fiche n'est valable que jusqu'à fin 2019 au plus tard.

L'entrée en vigueur de la réforme de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier 2020 sera accompagnée d'outils destinés à simplifier le calcul de l'obligation et à lisser les coûts de transition pour les entreprises (pour la déclaration effectuée début 2021), mis à disposition par les services de l'État.

→ Plus d'informations :

<https://handicap.gouv.fr/>

Calculer l'effectif d'assujettissement de votre entreprise

L'OETH doit être calculée au niveau de l'entreprise ou, lorsqu'il existe, au niveau de chaque établissement disposant d'une autonomie de gestion de ses ressources humaines, installé sur le territoire national.

La formule de calcul :

Salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année de référence + Autres salariés au prorata de leur temps de présence dans l'année = Effectif d'assujettissement de votre entreprise

Si le résultat est égal à 20 ou plus, l'entreprise est assujettie à l'obligation d'emploi. Lorsqu'il n'est pas entier, le chiffre obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Sont pris en compte dans l'effectif :

- **Pour une unité : les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** (y compris les travailleurs à domicile) à temps plein et présents dans l'entreprise au 31 décembre ;
- **Au prorata de leur temps de présence sur l'année :**
 - les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), en contrat intermittent, les intérimaires, les saisonniers ;
 - les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure depuis au moins un an (continu ou non) et présents au 31 décembre ;
- **Au prorata de leur durée de travail : les salariés à temps partiel,** quelle que soit la nature de leur contrat (CDI ou CDD).

Sont exclus du décompte de l'effectif :

- **Les salariés en CDD, intérimaires ou mis à disposition qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,** notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- **Les salariés ayant conclu un contrat de travail particulier** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé...).

Déterminer le volume de l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'apprécie le 31 décembre de chaque année. On parle aussi de quota de travailleurs handicapés ou de nombre d'Équivalents Bénéficiaires (EB).

La formule de calcul :

Nombre d'Équivalents Bénéficiaires (EB) = effectif d'assujettissement x 6%

Le chiffre obtenu est arrondi à l'entier inférieur.

Exemple : sur une année, une entreprise compte un effectif de 57 salariés. Son obligation d'emploi correspond à (6% X 57) = 3,42 arrondi à 3.

À noter :

Une entreprise nouvellement créée ou ayant dépassé le seuil de 20 salariés dispose de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. Attention : ce délai n'est accordé qu'aux entreprises ayant créé des emplois. Les cas de création ou d'accroissement par transfert de contrats de travail sont exclus.

Calculer le montant de la contribution

Le montant de la contribution se calcule au regard du nombre de « bénéficiaires manquants » (ou unités manquantes) par rapport à l'obligation d'emploi à laquelle l'entreprise est soumise.

Il peut être minoré si l'entreprise :

- Emploie directement des personnes handicapées ;
- Accueille des stagiaires handicapés ou de personnes handicapées bénéficiant d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) ;
- Et/ou conclut des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté ou avec des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Le montant de la contribution est calculé sur la base du Smic horaire, selon l'effectif de l'entreprise :

- 20 à 199 salariés : $400 \times$ le Smic horaire \times unité manquante
- 200 à 749 salariés : $500 \times$ le Smic horaire \times unité manquante
- 750 salariés et plus : $600 \times$ le Smic horaire \times unité manquante

Vous pouvez évaluer le montant de votre contribution grâce au simulateur en ligne proposé par l'Agefiph : www.agefiph.fr

Remplir votre déclaration annuelle obligatoire (DOETH)

Cette déclaration administrative permet de rendre compte et de justifier chaque année des actions menées en réponse à l'obligation d'emploi.

Elle comporte notamment les informations suivantes :

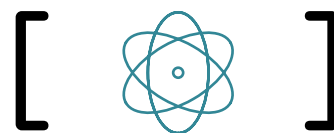
- L'effectif d'assujettissement de l'établissement,
- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés dans l'établissement,
- Le nombre de stagiaires handicapés accueillis dans l'établissement,
- L'existence ou non d'un ou plusieurs contrats conclus avec une structure adaptée (sous-traitance),
- L'existence ou non d'un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés applicable à l'établissement.

Deux modalités de transmission de la DOETH : support papier avant le 1^{er} mars à l'Agefiph ou par voie dématérialisée sur le service en ligne TélÉDOETH : www.teledoeth.travail.gouv.fr

À noter :

Dans certains secteurs, l'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP) minore le nombre de bénéficiaires manquants, et donc le montant de la contribution. Pour connaître la liste des professions concernées : www.teledoeth.travail.gouv.fr

Fiche ②



Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi

—
Votre entreprise est constituée d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives avec au moins un délégué syndical présent¹ ?

Vous devez engager au moins une fois tous les quatre ans :

- une négociation sur la rémunération ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle femmes / hommes et la qualité de vie au travail.

Au sein de ce second grand thème de négociation obligatoire mis en place par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective² : l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Sur quelles thématiques négocier ?

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Pour quelle durée ?

Les négociateurs ont le choix de la durée. En règle générale, cette durée est de trois années civiles.

Qui conduit la négociation collective ?

C'est à l'employeur qu'il revient d'engager le processus de négociation en invitant à la négociation l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou le cas échéant dans l'établissement).

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier et dans le respect des dispositions d'ordre public (ordonnance de septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective), une négociation peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, visant à préciser : le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

1. Dans la pratique, la négociation obligatoire en entreprise concerne généralement des entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel aura été désigné en qualité de délégué syndical.

2. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les entreprises ont la possibilité de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, par accord collectif.

Quels acteurs mobiliser ?

- **La direction des ressources humaines** : appui incontournable de l’employeur, elle peut coordonner les interventions des acteurs internes, solliciter des expertises et/ou entretenir les relations utiles à l’extérieur de l’entreprise avec les acteurs de l’emploi et de l’insertion.
- **Les institutions représentatives du personnel** :
 - **le Comité Social et Économique (CSE)**, obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises d’au moins 11 salariés d’ici le 1^{er} janvier 2020, remplace les représentants élus du personnel dans l’entreprise et fusionne l’ensemble des Instances Représentatives du Personnel (IRP), Délégués du Personnel (DP), Comité d’Entreprise (CE) et Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE contribue notamment à faciliter l’adaptation et l’aménagement des postes de travail afin de faciliter l’accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- **Le médecin du travail** : conseiller clé du chef d’entreprise, des salariés et des représentants du personnel en matière de protection des salariés contre les risques professionnels, son rôle est incontournable dans le cadre de l’emploi de travailleurs handicapés : avis sur les postes de travail, information des salariés lors de la visite d’embauche sur les dispositions s’appliquant aux travailleurs handicapés, surveillance médicale particulière des travailleurs handicapés.

Pour quel objectif ?

La négociation collective peut avoir pour objectif la **conclusion d’un accord d’entreprise sur l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés**. Cet accord collectif peut permettre à l’employeur de s’acquitter de son obligation d’emploi en faveur des travailleurs handicapés s’il est agréé par l’État. Il doit dans cette optique 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 ;
- Un plan de maintien ;
- Et une au moins des actions suivantes :
 - Un plan d’insertion et de formation ;
 - Et/ou un plan d’adaptation aux mutations technologiques.

L’accord peut prévoir d’autres actions, dès lors que celles-ci sont en rapport avec l’objet principal des accords : le développement de l’emploi dans les entreprises (embauche et maintien).

À noter : à compter du 1^{er} janvier 2020, l’employeur peut s’acquitter de son obligation d’emploi en faisant application d’un accord de branche, de groupe ou d’entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d’un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

En pratique !

La DGEFP met à la disposition des entreprises un **Guide pratique destiné à faciliter la conclusion d’accords en vue de leur agrément** : « **les accords agréés en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés** ».

Au sommaire, des réponses aux questions concrètes des entreprises sous la forme de fiches pratiques pour élaborer le dossier d’agrément de l’accord :

- Construire l’état des lieux
- Contenu de l’accord et dossier d’agrément
- Le plan d’embauche
- Construire le plan de maintien
- Construire le plan d’insertion et de formation et le plan d’adaptation aux mutations technologiques
- Relation EA / ESAT
- Informer et sensibiliser
- Animation et pilotage
- Budget de l’accord

→ Guide à télécharger sur :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-pratique-les-accords-agrees-en-faveur-de-l-emploi-des-travailleurs>

Négociation collective en entreprise : les étapes clés du processus

Étape 1 **État des lieux préalable à la négociation collective :**
→ données générales sur l'entreprise (situation socio-économique, activité et métiers...)
→ données du bilan social
→ bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés (réponses apportées à l'obligation d'emploi, actions de formation et moyens mis en œuvre en faveur du maintien dans l'emploi...)
→ perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi

Étape 2 **Négociation**

Étape 3 **Accord d'entreprise**

Étape 4 **Avis de la Commission départementale de l'emploi et de l'insertion**
(si l'accord est conclu comme modalité de réalisation de l'obligation d'emploi → voir fiche 1)
↓
Agrément du préfet du département
↓
Dépôt auprès de la DIRECCTE

→ Plus d'infos : www.travail.gouv.fr

Fiche ③



Le diagnostic de situation : grille d'autodiagnostic

Dresser un état des lieux de la situation d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise est un préalable indispensable pour alimenter votre réflexion, prendre vos décisions en connaissance de cause et, in fine, mettre en place une politique d'emploi intégrée réussie. Liste indicative et non exhaustive des informations à rechercher et analyser¹...

Données générales sur l'entreprise

- Situation socio-économique actuelle, évolutions récentes de la vie de l'entreprise, perspectives de développement économique, projets envisagés ou en cours, perspectives en matière de développement de l'emploi...
- Activités et métiers : caractéristiques et perspectives d'évolution
- Valeurs et culture de l'entreprise : perception du handicap, modes de communication interne et externe...
- Appartenance à un groupe
- Existence d'accords d'entreprise

Données du bilan social de l'entreprise

- Effectif global
- Pyramide des âges et des qualifications
- Taux de rotation du personnel et postes concernés
- Situation actuelle de l'emploi : flux d'entrée et de sortie (embauches, suppressions d'emplois, départs à la retraite...)
- Contrats utilisés pour l'embauche : CDI, CDD...

¹. Idéalement, rassemblez des données sur les 2 ou 3 dernières années afin de pouvoir repérer des évolutions.

Bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise

– Réponses apportées à l'obligation d'emploi :

Emploi direct de travailleurs handicapés	<ul style="list-style-type: none"> – Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés dans l'entreprise – Profil des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) : <ul style="list-style-type: none"> → Nombre et caractéristiques (sexe, âge, niveau de qualification...) → Nature des contrats de travail et nombre d'embauches intervenues dans la dernière année → Postes occupés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir...) → Échelle des salaires (comparaison avec celle de l'ensemble du personnel)
--	---

Accueil de stagiaires handicapés ou de personnes handicapées bénéficiant d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)	<ul style="list-style-type: none"> – % de l'effectif total <ul style="list-style-type: none"> → Nombre et caractéristiques (sexe, âge, niveau de qualification...) → Postes occupés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir...)
---	--

Sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté ² ou des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)	<ul style="list-style-type: none"> – % de l'effectif total (ou taux d'emploi représenté des contrats conclus) – Nature et montant des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés
---	---

Accord d'établissement / d'entreprise / de groupe agréée	<ul style="list-style-type: none"> – Date de conclusion, d'agrément et de mise en application – Bilan / évaluation des actions conduites / restant à mettre en œuvre – Suites à donner...
--	---

Contribution à l'Agefiph	– Montant de la contribution versée à l'Agefiph
--------------------------	--

- Actions de formation mises en œuvre lors du recrutement et pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : adaptation à l'emploi, aménagements de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées pour l'évolution professionnelle et la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés...
- Contribution des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions et mobilisation des acteurs susceptibles de signaler le plus précocement possible les situations de handicap.

Perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés

- Embauches prévues par l'entreprise sur la durée de l'accord (nature des postes et qualifications requises),
- Objectifs d'emploi de travailleurs handicapés (nombre et pourcentage du flux d'embauche total),
- Plans d'actions retenus (plan d'embauche et plan de maintien obligatoires, et un plan retenu parmi les deux plans suivants : « insertion et formation », « adaptation aux mutations technologiques »),
- Caractéristiques des travailleurs handicapés du ou des bassin(s) d'emploi.

Fiche ④



Recruter un travailleur handicapé, un large choix de contrats de travail

Tout type de contrat de travail peut être mobilisé pour recruter un travailleur handicapé (CDI/CDD, à temps plein/temps partiel, intérim), y compris les contrats en alternance (contrat de professionnalisation / d'apprentissage) et les contrats aidés réservés à des publics spécifiques.

Contrat d'apprentissage : des aménagements (conditions d'accès, durée...) sont prévus lorsque le candidat retenu est travailleur handicapé. Clés de lecture

	Contrat à durée indéterminée (CDI)	Contrat à durée déterminée (CDD)	Contrat de travail à temps partiel	Contrat de travail temporaire
Publics	→ Tous publics	→ Tous publics	→ Tous publics	→ Tous publics
Objectifs	→ Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise	→ Remplacer un salarié → Faire face à un surcroît d'activité → Pourvoir un emploi saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI	→ Mettre en place une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans votre entreprise	→ Remplacer un salarié → Faire face à un surcroît d'activité → Pourvoir un emploi saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI
Forme	→ Contrat écrit signé entre l'entreprise et le salarié	→ Contrat écrit signé entre l'entreprise et le salarié	→ CDI ou CDD (contrat écrit signé entre l'entreprise et le salarié)	→ Contrat de mise à disposition conclu avec l'ETT (Entreprise de Travail Temporaire)
Atouts	→ Fidéliser les salariés → Miser sur le long terme → Assurer la transmission des savoirs et compétences	→ Répondre à un besoin ponctuel → Bénéficier d'avantages financiers en cas de remplacement d'un salarié absent	→ Ajuster le temps de travail dont vous avez besoin sur un poste donné → Limiter l'impact des effets de seuil	→ Répondre à un besoin ponctuel → Alléger la gestion administrative liée à l'emploi → Limiter l'impact des effets de seuil

Contrat de professionnalisation

Contrat d'apprentissage

**CUI-CIE
(Contrat Unique d'Insertion -
Contrat Initiative Emploi)**

<p>Publics</p> <ul style="list-style-type: none"> → Jeunes de moins de 26 ans → Demandeurs d'emploi → Bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) → Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) 	<ul style="list-style-type: none"> → Jeunes de 16 à 29 ans révolus → Sans limitation d'âge : handicapés ou porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> → Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il s'agit notamment : <ul style="list-style-type: none"> - des demandeurs d'emploi de longue durée, - des seniors, - des travailleurs handicapés, - des bénéficiaires de certains minima sociaux : Revenu de Solidarité Active (RSA), Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).
<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> → Disposer à court terme de professionnels qualifiés → Transmettre et pérenniser vos savoir-faire 	<ul style="list-style-type: none"> → Transmettre vos savoir-faire et permettre la qualification de l'apprenti (du CAP au diplôme d'ingénieur) → Faciliter la reprise de votre entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> → Recruter des personnes sans emploi dans le cadre d'une formule souple
<p>Forme</p> <ul style="list-style-type: none"> → CDD de 6 à 12 mois → CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois → Durée maximale portée à 36 mois pour les publics prioritaires (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux...) 	<ul style="list-style-type: none"> → CDI → Contrat d'une durée de 6 mois à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas et jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés) 	<ul style="list-style-type: none"> → CDI → CDD : 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (prolongation possible dans la limite de 5 ans pour achever une action de formation ou si travailleur handicapé ou âgé de 50 ans et plus bénéficiant d'un minima social)
<p>Atouts</p> <ul style="list-style-type: none"> → Possibilité de former avant l'embauche (dispositifs Pôle emploi : AFPR ou POE) → Former à vos métiers → Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD) → Avantages financiers : financement de la formation et du tutorat, exonération de charges sociales patronales (sauf cotisation accident du travail/maladies professionnelles), aides à l'embauche (Pôle emploi, Agefiph)... → Allègement des charges administratives → Absence d'effet de seuil 	<ul style="list-style-type: none"> → Possibilité de former avant l'embauche (dispositif Pôle emploi : POE) → Avantages financiers : exonération de charges sociales (sauf cotisation accident du travail/ maladies professionnelles), aide unique aux employeurs d'apprentis, aides à l'embauche, aides de l'Agefiph → Absence d'effet de seuil 	<ul style="list-style-type: none"> → Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD) → Avantages financiers : aide de l'État → Absence d'effet de seuil

Fiche ⑤



Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes

Trois notions différentes qui entraînent des conséquences distinctes en matière de droit pour les personnes concernées. À ne pas confondre donc ! Décryptage.

Incapacité

En bref → S'agissant de travailleurs handicapés, la notion d'incapacité se caractérise par **la limitation des capacités dans les gestes et les actes de la vie quotidienne ou professionnelle**. On peut parler de perte totale ou partielle de la capacité de travail.

Qui « décide » ? → L'incapacité est appréciée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** qui en fixe le taux à partir d'un barème officiel.

Et pour le salarié ? → L'incapacité conditionne l'attribution de certaines prestations spécifiques aux personnes handicapées, parmi lesquelles l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), la Carte Mobilité Inclusion (CMI).

→ En matière de **réparation des accidents du travail**, l'évaluation de l'incapacité permet de déterminer le type de prestations versées :

- **l'incapacité temporaire** – qui fait l'objet d'un simple arrêt de travail – donne lieu au versement d'indemnités journalières,
- **l'incapacité permanente, totale ou partielle**, donne lieu à l'attribution d'une rente (incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %) ou d'une indemnité en capital forfaitaire (incapacité permanente inférieure à 10 %).

→ Pour déterminer **le taux d'incapacité** sont pris en compte la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales ainsi que la qualification professionnelle de la victime compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité. Dans cette hypothèse, c'est la Caisse d'assurance maladie qui, après avis du médecin conseil, détermine le taux d'incapacité permanente.

Invalidité

En bref → Consécutif à une maladie ou à un accident non professionnel, ou à une usure de l'organisme, l'invalidité a pour effet de réduire d'au moins deux-tiers la capacité de travail ou de gain.

Qui « décide » ? → L'état d'invalidité est apprécié par le **médecin-conseil du service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie**

Et pour le salarié ? → **L'état d'invalidité** est évalué en tenant compte des critères suivants :

- capacité de travail restante / état de santé général / âge / facultés physiques et mentales / aptitudes et formation professionnelle.

→ **Le constat d'invalidité** peut ouvrir droit aux assurés concernés à une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du classement de l'intéressé dans l'une de ces 3 catégories :

- Catégorie 1: invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- Catégorie 2: invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque,
- Catégorie 3: invalides qui, en étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie ordinaire.

Inaptitude

En bref → Altération de l'état physique d'un salarié, l'inaptitude peut rendre impossible son maintien au poste de travail occupé jusqu'alors.

Qui « décide » ? → Un avis d'inaptitude au poste occupé peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié (visite obligatoire de suivi, visite de reprise du travail) ou à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie (visite à la demande par exemple).

→ L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail (par exemple : maladie).

→ Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

Et pour le salarié ? → L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.

→ L'employeur peut procéder au licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à proposer au salarié inapte un emploi compatible avec son état de santé,
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

→ L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Fiche ⑥

Sensibiliser, communiquer sur le handicap dans l'entreprise

Informé, sensibilisé, communiquer sur le handicap au sein de l'entreprise est essentiel pour poser les bases d'un dialogue interne sur le sujet, instaurer un climat de confiance, argumenter sur ses choix et sa stratégie. Un axe central à envisager en amont de toute démarche handicap pour, *in fine*, accompagner et assurer efficacement l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés... Retour sur les enjeux, conseils pratiques et clés de réussite... pour mettre toutes les chances de votre côté !

Instaurer la confiance

Constat :

Confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi, nombre de salariés ignorent la possibilité de faire reconnaître leur handicap et ne perçoivent pas forcément l'intérêt de déclarer leur situation. Lorsqu'ils disposent de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), ils peuvent aussi hésiter à en faire état à leur employeur...

Enjeu :

Informé sur les avantages liés à ce statut, c'est faire en sorte que les salariés handicapés, et ceux susceptibles de le devenir, ne redoutent pas d'engager une démarche de reconnaissance ou de faire connaître leur statut dans l'entreprise.

Conseils :

Mobilisez les services de santé au travail, les instances représentatives du personnel, les ressources humaines et les managers de proximité pour faire passer les messages auprès des salariés concernés ou susceptibles de le devenir. Le handicap peut être abordé par le biais de sujets proches tels que les gestes et postures, la sécurité, la pénibilité...



Quelques clés de réussite pour gagner en efficacité

- Assurez-vous que votre stratégie de communication est portée par la direction de l'entreprise et validée par les représentants du personnel.
- Confiez la mise en œuvre de votre stratégie à un spécialiste de la communication, en lien avec des professionnels du handicap. Si vous ne disposez pas des compétences en interne, faites appel à un conseil extérieur (Cap emploi, agence spécialisée sur la communication autour du handicap...)
- Veillez aux termes que vous utilisez, dans le respect des personnes handicapées. Et faites preuve de pédagogie, pour éviter malaises et maladresses.
- Utilisez autant que possible les outils existants au sein de l'entreprise (journal interne, intranet...). À défaut, des moyens simples peuvent être mis en place, avec le soutien financier de l'Agefiph notamment.
- Appuyez votre communication sur des réalisations concrètes. Rien de plus préjudiciable pour l'image de l'entreprise que des déclarations d'intention non suivies d'effets...
- Inscrivez votre communication dans la durée. Au-delà des événements ponctuels, vos outils doivent être cohérents avec la culture de votre entreprise pour assurer leur crédibilité et remporter l'adhésion du personnel.
- Faites du « benchmarking » pour identifier des bonnes pratiques auprès d'autres entreprises et n'hésitez pas à échanger. De nombreux clubs d'entreprises existent déjà autour de la question du handicap.

Dédramatiser et rassurer

Constat :

Même si les pratiques évoluent, le handicap reste un sujet tabou et véhicule nombre de clichés de la part de salariés n'ayant jamais travaillé avec des personnes handicapées : « elles ont du mal à accomplir leur travail », « certaines tâches sont compliquées à accomplir par un collaborateur handicapé »... Or l'expérience de nombreuses entreprises l'atteste : un des obstacles majeurs à l'intégration réussie d'un salarié handicapé tient justement à des idées reçues, des stéréotypes et des craintes injustifiées, liés à une mauvaise perception de la réalité du handicap.

Enjeu :

Sensibiliser l'ensemble des membres de l'entreprise aux réalités du handicap pour les convaincre qu'il ne rime pas avec absentéisme ou inefficacité, qu'un collaborateur handicapé apporte avant tout ses compétences professionnelles et renforce le collectif de travail, qu'une telle démarche n'est pas préjudiciable à la performance collective de l'entreprise...

Conseils :

Informez l'ensemble du personnel de l'entreprise sur la réalité du handicap, sur les solutions que vous avez d'ores-et-déjà envisagées pour gérer la situation (création d'une mission handicap au sein du service des ressources humaines, aménagements techniques et/ou organisationnels, désignation d'un tuteur, mobilisation des aides financières de l'Agefiph...) et sur les interlocuteurs dédiés à la question dans l'entreprise.

Impliquer l'ensemble du collectif de travail

Constat :

La communication sur le handicap ne peut atteindre ses objectifs que si elle est impulsée par la direction de l'entreprise, qui en définit les axes stratégiques en concertation avec les représentants du personnel. C'est un gage essentiel de mobilisation de l'ensemble du personnel et de réussite de la démarche ! Car l'entourage professionnel des salariés porteurs de handicap n'est pas toujours convaincu de l'intérêt individuel ou collectif de s'impliquer...

Enjeu :

Apporter la preuve qu'un engagement de chacun est non seulement essentiel mais aussi un vecteur de progrès pour tous. Les témoignages recueillis dans d'autres entreprises auprès de managers ou de collègues de personnes handicapées sont autant d'arguments à mettre en avant : « j'ai une meilleure image de moi », « j'ai développé mes compétences managériales », « l'esprit d'équipe est renforcé », « nous communiquons mieux au sein du service »...

Conseils :

N'hésitez pas à vous faire accompagner et à faire intervenir des prestataires spécialisés afin de lever les incompréhensions. Avec l'appui de Cap emploi par exemple, vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisation au handicap pour vos équipes.

Valoriser les apports de la démarche

Constat :

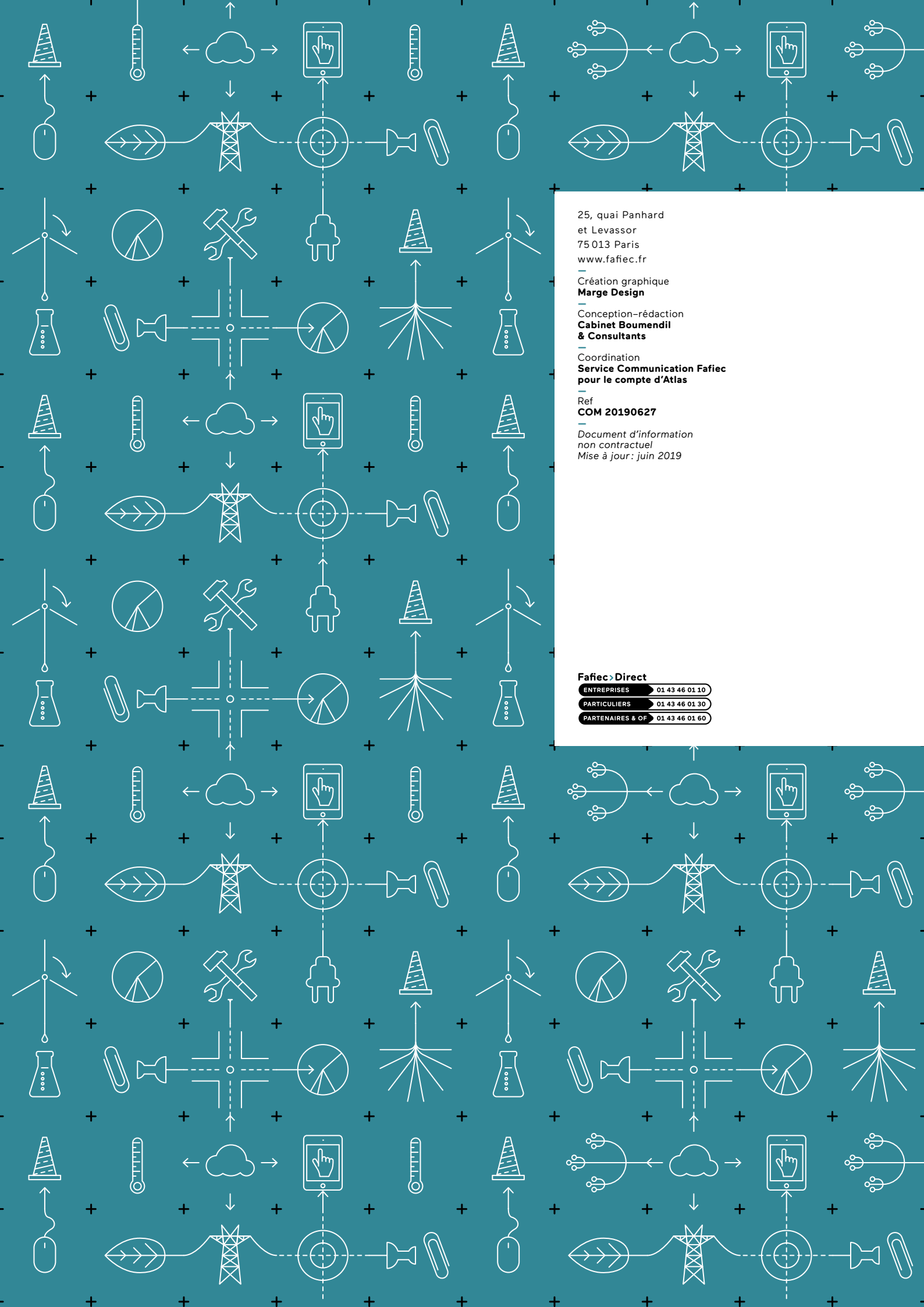
Au-delà de la mise en conformité avec la loi, la démarche handicap s'inscrit dans une approche gagnant-gagnant pour tous les acteurs de l'entreprise. Vecteur de cohésion sociale et de motivation en interne, elle permet également de répondre à de nombreux enjeux pour l'entreprise : diversification des sources de recrutement, réponse à certaines pénuries d'emploi, renforcement des compétences, gestion active de la diversité, démonstration de l'engagement sociétal de l'entreprise et de sa capacité d'innovation...

Enjeu :

Mettre en exergue les apports multiples de la démarche pour construire une image positive de l'entreprise vis-à-vis de tous ses acteurs internes, mais aussi de ses clients, fournisseurs et prestataires, futurs candidats à l'embauche...

Conseils :

Communiquez aussi à l'externe... et mobilisez les acteurs internes impliqués dans la démarche comme autant de relais de votre communication vers l'extérieur, avec leur accord. Rien de tel que des témoins réels pour porter la parole de l'entreprise !



25, quai Panhard
et Levassor
75013 Paris
www.fafiec.fr

— Création graphique
Marge Design

— Conception-rédaction
**Cabinet Boumendil
& Consultants**

— Coordination
**Service Communication Fafiec
pour le compte d'Atlas**

Ref
COM 20190627

— Document d'information
non contractuel
Mise à jour: juin 2019

Fafiec Direct

ENTREPRISES	01 43 46 01 10
PARTICULIERS	01 43 46 01 30
PARTENAIRES & OP	01 43 46 01 60