

Paris, le vendredi 8 avril 2005

**Circulaire** : 015-05

**Émetteur** : Direction des Relations du Travail

**Destinataires** : Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale  
Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

**Objet** : Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, publiée au Journal officiel du 12 février 2005, donne une nouvelle définition du handicap, institue pour toute personne handicapée un droit à la solidarité nationale et lui garantit une égalité de traitement.

Les modalités d'exécution de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont modifiées.

Outre de nouvelles prestations, une nouvelle obligation de négocier est instaurée tant au plan de la branche que de l'entreprise.

De plus, la loi présente de nombreuses mesures destinées à faciliter l'intégration des travailleurs handicapés, ainsi que leurs conditions de travail.

Dès lors, il a été jugé utile de vous présenter les apports de la loi sur les relations de travail, dans une note technique.

**Note technique relative à l'application de la loi du 11 février 2005  
pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.**

**I. Définition des travailleurs handicapés**

La loi donne une nouvelle définition du handicap : l'article L114-1 du Code de l'action sociale et des familles précise que : « constitue un handicap, ..., toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Est donc considérée comme personne handicapée, au titre de l'article L323-10 modifié du Code du travail, « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

La qualité de travailleur handicapé n'est plus reconnue par la Cotorep, mais par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

**II. Conséquences de la loi en terme d'aménagement d'emploi**

A – Le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement, la loi oblige les employeurs à prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,
- de l'exercer ou d'y progresser,
- ou de suivre une formation adaptée à leurs besoins.

La loi précise que ces mesures doivent être prises, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L122-45-4 du Code du travail.

Au titre des mesures appropriées, il est précisé que les salariés handicapés bénéficient, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi (article L212-4-1-1 du Code du travail).

A noter que la loi permet aux associations régulièrement constituées depuis 5 ans, oeuvrant dans le domaine du handicap, d'exercer en justice en faveur d'un candidat à un emploi, ou d'un salarié handicapé, sous réserve de l'accord écrit de l'intéressé.

#### B – En cas d'inaptitude

- L'article L122-24-4 du Code du travail relatif aux conséquences d'un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, est modifié. Désormais, l'employeur est tenu de proposer au salarié inapte un reclassement, non seulement par la mise en œuvre de mutation ou de transformation de postes, mais également par l'aménagement du temps de travail, qui doit être adapté à la personne considérée.

De plus, le contrat de travail du salarié reconnu inapte peut être suspendu pour permettre à l'intéressé de suivre un stage de reclassement professionnel.

- Est inséré l'article L122-45-4 du Code du travail, qui énonce que les différences de traitement, lorsqu'elles sont fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ne constituent pas une discrimination si elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Dès lors, l'employeur devra être en mesure de prouver que les mesures particulières prises répondent à ces critères.

### **III. Conséquence de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés**

Les modalités développées ci-dessous n'entreront en application qu'au 1er janvier 2006. Les organismes ne devront donc en tenir compte qu'au moment de l'élaboration de la déclaration du 15 février 2007.

#### A – Calcul de l'effectif de référence

Si le calcul de l'effectif global de référence est toujours calculé selon les modalités définies à l'article L620-10 du Code du travail, il ne faudra plus exclure les salariés occupant certaines catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.

#### B – Calcul des bénéficiaires

- Deux catégories supplémentaires viennent compléter la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les titulaires de la carte d'invalidité et ceux de l'allocation adultes handicapés.

- Les bénéficiaires comptent chacun pour une unité, s'ils ont été présents depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

Il est mis fin à la surpondération qui permettait de décompter pour plus d'une unité certains bénéficiaires en fonction de la gravité de leur handicap (classement en catégorie B ou C).

#### C – La contribution Agefiph

- Le montant de la contribution Agefiph pourra être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières fixés par décret.

Il tient compte de l'effort consenti en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct, notamment des bénéficiaires pour lesquels le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après avis éventuel de l'inspection du travail, a reconnu la lourdeur du handicap, ou ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

- L'article L323-8-2 du Code du travail précise que peuvent toutefois être déduites du montant de cette contribution, en vue de permettre aux employeurs de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. La déduction ne pourra pas se cumuler avec une aide, ayant le même objet, accordée par l'Agefiph.

- Le plafond de la contribution annuelle Agefiph est relevé à 600 fois le montant du smic horaire (contre 500 précédemment) par bénéficiaire non employé.

Pour les entreprises qui n'ont employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi de personnes handicapées, qui n'ont pas signé d'accord collectif prévoyant un plan d'embauche de personnel handicapé, ou de contrat de sous-traitance avec des établissements ou services employant du personnel handicapé, pendant plus de trois ans, le plafond par bénéficiaire non employé passe à 1500 fois le montant du smic horaire.

De plus, sur demande de l'employeur, la DDTEFP, après avis éventuel de l'inspecteur du travail, peut accorder une aide pour financer le salaire du bénéficiaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

#### D – Sanctions

- A partir de l'année 2006, une pénalité égale au montant de la contribution Agefiph (1500 fois le smic horaire), majoré de 25%, sera due au Trésor public, par toutes les entreprises qui n'auront occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé aucun contrat de sous-traitance ou appliqué aucun accord agréé en faveur des travailleurs handicapés depuis plus de trois ans.

- Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi qui n'ont pas souscrit la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés ou n'ont pas versé la contribution annuelle Agefiph dont elles étaient redevables ne pourront pas concourir aux marchés publics.

#### **IV. Un nouveau thème de négociation obligatoire**

Une nouvelle obligation de négociation, d'application immédiate, est instituée par la loi.

Désormais tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au plan de l'entreprise, les partenaires sociaux devront engager une négociation sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation s'effectue sur la base d'un rapport écrit de l'employeur qui précise la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi et d'effort pour les travailleurs handicapés.

Si un accord d'entreprise est conclu dans ce cadre, la négociation annuelle devient triennale.

#### **V. Divers**

- Depuis le 13 février 2005, la durée du préavis en cas de licenciement d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi est doublée. Auparavant, seuls étaient concernés ceux comptant pour plus d'une unité.

- S'agissant du congé maternité, lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD  
Directeur