



INTERIM - CDD - CDI

# Comprendre la loi handicap du 11 février 2005 en 10 points

**Entrée en application au 1er janvier 2006, la loi handicap donne un nouvel élan à l'emploi des personnes handicapées.**

## 1. Un quota maintenu à 6 %

**Le quota reste inchangé.** Tout établissement d'au moins vingt salariés reste soumis à l'obligation d'employer l'équivalent de 6 % de travailleurs handicapés.

## 2. La non-discrimination renforcée

Dans l'entreprise comme ailleurs, **une décision défavorable ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap**, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit assurer une **égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées**, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

## 3. Des bénéficiaires plus nombreux

**La loi introduit de nouveaux bénéficiaires** de l'obligation d'emploi. Les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans démarche supplémentaire auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-Cotorep).

## 4. Des modalités de calcul différentes

L'effectif à prendre en compte pour calculer votre taux d'emploi inclut désormais **l'ensemble de vos salariés**, y compris ceux qui occupaient des emplois dits «exclus».

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi, y compris les nouveaux bénéficiaires, est **décompté pour une seule unité** s'il est en CDD ou CDI, et, est retenu dans ce décompte s'il a été **présent dans l'entreprise, au moins 6 mois, entre le 1er janvier et le 31 décembre.**

## 5. Des minorations possibles pour votre contribution

Vous pouvez diminuer le montant de votre contribution à l'Agefiph dans les cas où votre entreprise :

- **Recrute** un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus, ou chômeur de longue durée, ou issu du secteur de travail protégé.
- **Embauche** ou emploie un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu.
- **Compte** un grand nombre d'emplois autrefois dits «exclus».
- **Embauche** pour la première année un travailleur handicapé.



INTERIM - CDD - CDI

## 6. Une incitation plus forte à recruter

Le plafond de la contribution à l'Agefiph est relevé pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % de salariés handicapés. **Pour chaque personne handicapée manquante, la contribution annuelle s'élève à :**

Effectif de l'entreprise	Contribution à partir de 2006	Contribution à partir de 2010
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire	1500 fois le SMIC horaire pour les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire	
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire	

## 7. Une aide spécifique

Depuis le 1er janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B et C) disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd. Ce critère est apprécié par le directeur départemental du travail, sur demande de l'employeur.

**L'agrément, réexaminé tous les trois ans, ouvre droit soit :**

- À une minoration du montant de la contribution Agefiph.
- À l'attribution d'une aide à l'emploi versée par l'Agefiph.

L'employeur choisit la solution qui lui est la plus favorable.

## 8. La loi institue l'obligation de négocier

Toute entreprise ayant des représentants du personnel **doit négocier chaque année** sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.

**La périodicité de la négociation est portée à 3 ans** pour les entreprises qui concluent un accord collectif ainsi que pour les branches professionnelles.

## 9. La création de Maisons départementales

La loi crée les **Maisons départementales des personnes handicapées**. Elles représentent un guichet unique, chargé d'accueillir, d'informer, d'accompagner, de conseiller les personnes handicapées et de leur apporter les moyens de compenser leur handicap.

## 10. Privé, public : la même obligation pour tous

**L'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée.**

Un «fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique» est créé, alimenté par les contributions des employeurs publics.