

L'employeur face à l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés

► Marie LEROY-GUERRÉE

La loi du 11 février 2005, qui en pose le principe pour toute entreprise d'au moins vingt salariés, peut susciter l'appréhension chez certains employeurs. Une conférence sur ce thème, organisée au centre d'affaires Le Sarcus, a permis de préciser les champs de cette obligation et d'envisager les solutions alternatives autorisées par la loi.

Comment valoriser la place du handicap dans l'entreprise tout en répondant à l'obligation légale de l'entrepreneur ? Quels sont les dispositifs pertinents permettant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ? C'est à ces questions et à leurs corollaires qu'on tente de répondre les différents intervenants réunis lors de cette conférence organisée à Nogent-sur-Oise, début juin. Parmi eux, des représentants du Sameth, partenaire naturel de l'Agefiph, de l'ACVO, de Cap emploi, ainsi que certains organismes moins connus du grand public tels que le Cafau, Un autre regard ou Passage pro, qui sont autant de passerelles destinées à accompagner les personnes handicapées vers l'emploi.

Lorsque l'on évoque le handicap au travail, on pense souvent à une personne en fauteuil roulant. Or, la déficience motrice ne représente que 16% de ces travailleurs alors que les maladies invalidantes entourent 45% (maladies chroniques, respiratoires, cancer, sida...), les maladies mentales ou psychiques, 20%, et les déficiences auditives ou visuelles, 4%. La loi du 11 février 2005, qui pose « le principe de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », fait obligation à toute entreprise d'au moins

vingt salariés d'employer à temps plein ou à temps partiel au moins 6% de travailleurs handicapés*.

Des employeurs accompagnés dans leurs démarches

Un calcul précis de l'effectif total des salariés et de leurs contrats de travail s'appréciant au 31 décembre devra être réalisé par l'employeur, ce calcul s'effectuant en jours calendaires pour les CDD et les intérimaires. Si l'effectif total se traduit par une fraction de personnes, il conviendra de l'arrondir à l'entier inférieur. Cet effectif dit d'assujettissement permettra de définir le seuil des vingt salariés à partir duquel l'employeur devra répondre de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Matthieu Lallemand, DRH à temps partagé et co-animateur de la conférence au côté de Marie Charpentier, directrice de Cap intérim, rappelait l'importance « d'avoir des tableaux de bord à jour, de bien calculer ses effectifs et d'avoir en permanence tous les documents des personnes handicapées employées ». Si les employeurs ne doivent pas se sentir démunis face à cette obligation légale, il leur appartient toutefois d'identifier qui, parmi leurs salariés, se trouve en situation de handicap. Des difficultés sur un poste de travail, des arrêts de travail successifs d'un employé ou, de façon plus évidente, le signalement par un personnel de santé sont autant de situations permettant de déclencher une intervention du Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés). En lien étroit avec les différents interlocuteurs que sont l'amédecine du travail (Médicis, SMTBTP, SMTVO...), le travailleur handicapé et l'employeur, le Sameth établira un diagnostic avant de rechercher les solutions les mieux adaptées ainsi que les aides mobilisables. Mais attention, cet organisme ne se saisit pas de lui-même.

Recourir aux EA ou aux ESAT

Des prestations financières ponctuelles ou spécifiques pourront être débloquentes, comme par exemple aider un employeur à organiser et à financer l'aménagement du temps de travail d'un salarié. Il pourra également être envisagé une prime de maintien, le financement d'une formation ou encore la mise en place d'un dispositif de fin de carrière. « *Le montage d'un tel dossier est long, mais je puis vous assurer que l'aide financière est intéressante* », soulignait Matthieu Lallemand. De nombreux organismes ont vocation à recruter ou accompagner les travailleurs handicapés, comme Cap emploi qui a accueilli plus de 2 000 personnes en 2015 (469 entrées en formation). Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, la Mef mais aussi Passage pro, Cafau ou Cap intérim complètent ce maillage structurel destiné à venir en aide aux travailleurs handicapés. Cap intérim est un réseau de travail temporaire spécialisé dans l'accompagnement des personnes handicapées : « *Nous employons uniquement les bénéficiaires de la loi de 2005 et respectons le principe de non-discrimination* », expliquait Marie Charpentier. Enfin, il fut rappelé que les PME et grandes entreprises peuvent soustraire certaines de leurs activités auprès d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou entreprises adaptées (EA). Si cette sous-traitance ne se substitue pas à l'embauche de personnes handicapées, elle permet néanmoins de la satisfaire à hauteur de 50% et donc de réduire de moitié la contribution de l'employeur à l'Agefiph pour le cas où son entreprise n'emploierait aucune personne handicapée. ■

*Est considérée travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou conserver un emploi sont réduites par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.