



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction
développement de l'activité
et de l'emploi

**Mission emploi des
travailleurs handicapés**
7 Square Max Hymans
75741 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 29 81
Télécopie : 01 44 38 34 02

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,152 €/mn
(Modulo 0,077 €)
internet : www.travail.gouv.fr

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
(Directions régionales du Travail de l'Emploi et de
la Formation Professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département
(Directions départementales du Travail de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle)

Note de service DGEFP n° 2006-21 du 5 juillet 2006 relative aux Entreprises Adaptées et Centres de Distribution de Travail à Domicile

La présente note de service a pour objet de vous informer des réponses apportées aux questions les plus fréquemment posées en ce qui concerne les entreprises adaptées. Cette note complète la circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD).

Je tiens, par ailleurs, à vous apporter les précisions suivantes :

En premier lieu, les 19.225 postes ouverts pour l'année 2006 sont, à ce jour, tous répartis entre les départements. Il ne me sera donc plus possible, dorénavant, de donner une suite favorable aux demandes d'effectifs supplémentaires pour 2006.

En second lieu, les NAPA et DCP correspondants aux montants du différentiel entre la GRTH et l'aide au poste, dont le calcul a été déterminé par vos services, vous ont été déléguées.

Les entreprises adaptées peuvent, en tant que de besoin, mobiliser les dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés : contrats aidés, aides de l'AGEFIPH. Vous veillerez à leur apporter votre soutien dans ces démarches.

J'examine, par ailleurs, avec le CNASEA la possibilité de lui transférer dès le 1^{er} janvier 2007 la gestion de l'aide au poste en entreprises adaptées. Je ne manquerai pas de vous tenir informé des conditions et modalités de mise en œuvre de ce transfert.

Je vous demande de suivre avec la plus grande attention la situation économique et financière de ces entreprises et de mobiliser les dispositifs spécifiques ou de droit commun chaque fois que la situation d'une entreprise adaptée le nécessiterait.

Enfin, je vous rappelle l'absolue nécessité de verser aux entreprises adaptées, dans les meilleurs délais et régulièrement, les aides au poste qui leur sont dues afin de ne pas porter préjudice au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

SOMMAIRE

I – LE CONTRAT D’OBJECTIFS _____	3
I-1 - Peut-on signer un contrat d’objectifs avec un organisme gérant plusieurs EA ? _____	3
II – L’AIDE AU POSTE : L’OUVERTURE DU DROIT, LE CALCUL ET LE VERSEMENT _____	3
II - 1 – Les absences liées à un accident du travail sont-elles assimilées à du temps de travail effectif et à ce titre prises en compte pour le paiement de l’aide au poste ? _____	3
II – 2 – Indemnité de congés payés, indemnité de préavis non effectué et aides au poste ? _____	3
II - 3 – Quelle durée du travail est retenue pour le calcul de l’aide au poste ? _____	3
II - 4 – Quelle durée de travail convient-il de retenir pour un salarié handicapé travaillant dans un CDTD ? _____	4
II - 5 – Les heures supplémentaires et complémentaires doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l’aide au poste ? _____	4
II- 6 – Le remplacement d’un travailleur handicapé en longue maladie ouvre t-il droit à l’aide au poste pour la personne qui assure ce remplacement ? _____	4
II- 7 – Une personne embauchée en CDD ouvre t-elle droit à l’aide au poste ? _____	4
II - 8 – Dans le programme 102 de la LOLF sur quel compte PCE convient-il d’imputer les aides versées aux EA ayant un statut associatif ? _____	4
II - 9 – Les travailleurs handicapés participant à l’encadrement de l’effectif de production, qui pouvaient antérieurement être bénéficiaires de la GRTH, peuvent-ils ouvrir droit à l’aide au poste ? _____	5
III – LES AIDES MOBILISABLES POUR LES SALARIES DANS L’ENTREPRISE ADAPTEE, AUTRES QUE L’AIDE AU POSTE _____	5
III - 1 – Les aides allouées par l’AGEFIPH peuvent-elles être mobilisées par l’Entreprise Adaptée ? _____	5
III - 2 - Les contrats du plan de cohésion sociale (CIE ...) sont-ils mobilisables par l’EA ? _____	6
IV– COTISATIONS SOCIALES _____	6
IV - 1 - Les salariés handicapés de l’entreprise adaptée peuvent-ils continuer à bénéficier de l’exonération de la cotisation salariale ASSEDIC du fait que cette structure fait désormais partie du milieu ordinaire de travail ? _____	6
IV - 2 - Une entreprise adaptée de statut public bénéficie-elle, au même titre qu’une structure privée, de l’allègement « FILLON » sur les cotisations patronales ? _____	7
IV – 3 - Quel effectif de référence est pris en compte pour l’octroi de la subvention spécifique? _____	7

QUESTIONS – REPONSES

I – LE CONTRAT D’OBJECTIFS

I -1 - Peut-on signer un contrat d’objectifs avec un organisme gérant plusieurs EA ?

Il faut individualiser le contrat d’objectifs afin d’assurer un suivi personnalisé de ces structures et éviter des situations qui pourraient masquer une réalité différente entre plusieurs structures relevant d’un même gestionnaire.

Il doit donc y avoir un contrat d’objectifs par EA.

Le contrat d’objectifs est un outil, partagé entre les signataires, permettant de suivre la santé économique et financière de l’EA. Il permet également d’identifier les efforts de la structure en vue de l’insertion sociale de ses salariés. Il permet, enfin, de mobiliser, sur la base d’un diagnostic partagé, les dispositifs spécifiques et de droit commun mentionnés dans le plan gouvernemental d’accompagnement des EA en difficultés.

II – L’AIDE AU POSTE : L’OUVERTURE DU DROIT, LE CALCUL ET LE VERSEMENT

II - 1 – Les absences liées à un accident du travail sont-elles assimilées à du temps de travail effectif et à ce titre prises en compte pour le paiement de l’aide au poste ?

La liste des absences assimilées à du temps de travail effectif, mentionnée dans la circulaire, est limitative.

Les absences liées à des accidents du travail donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale ne sont donc pas prises en considération dans le calcul du montant mensuel de l’aide au poste.

II – 2 – Indemnité de congés payés, indemnité de préavis non effectué et aides au poste ?

Il y a lieu de maintenir l’aide au poste pour la période couverte par le versement, par l’employeur, de l’indemnité compensatrice de congés payés. Cette période est, en effet, assimilée à du temps de travail effectif.

Il en va de même en cas de versement d’une indemnité pour préavis non effectué.

II - 3 – Quelle durée du travail est retenue pour le calcul de l’aide au poste ?

La durée du travail retenue est la durée légale du travail ou celle de la convention collective à laquelle adhère l’entreprise.

Si un accord d’entreprise prévoit une durée du travail inférieure à la durée légale du travail (ex : 32h, 34,5 h...), l’aide au poste mensuelle est tout de même calculée sur la base de 151,67

heures. En revanche, n'est pas pris en considération le temps de travail effectué au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail de l'entreprise.

La colonne « Durée mensuelle du travail ... » figurant dans le bordereau mensuel de paiement (annexe 2-2-b de la circulaire du 7 mars 2006) doit être ainsi renseigné :

- préciser « accord d'entreprise » dans le chapeau de la colonne ;
- indiquer 151,67 heures à chaque ligne.

Le calcul du nombre de postes mensuel en EQTP se fera toujours en divisant le total de la colonne (a) par le temps théorique réel effectué par mois (base hebdomadaire 32,0 ou 34,5 h ...)

II - 4 – Quelle durée de travail convient-il de retenir pour un salarié handicapé travaillant dans un CDTD ?

Ces travailleurs sont présumés travailler la durée légale du travail (151,67 h).

II - 5 – Les heures supplémentaires et complémentaires doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l'aide au poste ?

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul du montant de l'aide au poste car elles n'entrent pas dans la durée légale du travail.

Les heures complémentaires, à l'opposé, peuvent l'être, mais dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail, majorée au maximum de 10% (cf. L 212- 4-3 du code du travail).

II- 6 – Le remplacement d'un travailleur handicapé en longue maladie ouvre t-il droit à l'aide au poste pour la personne qui assure ce remplacement ?

Le remplacement d'un travailleur handicapé en longue maladie ouvre droit à l'aide au poste pour la personne qui assure ce remplacement à condition d'une part que cette personne remplisse les conditions mentionnées au III de la circulaire du 7 mars dernier notamment d'efficience réduite et d'autre part que la limite de l'effectif de référence, notifié à l'EA dans l'avenant financier, ne soit pas dépassée.

II- 7 – Une personne embauchée en CDD ouvre t-elle droit à l'aide au poste ?

Pour ouvrir droit à l'aide au poste, il convient que le travailleur handicapé remplisse les conditions mentionnées au III de la circulaire du 7 mars dernier (sous réserve de la limite posée par le contingentement).

La nature et la durée du contrat de travail ne sont pas prises en considération. Toutefois, il convient, chaque fois que possible, de privilégier les emplois pérennes.

II - 8 – Dans le programme 102 de la LOLF sur quel compte PCE convient-il d'imputer les aides versées aux EA ayant un statut associatif ?

Une ligne spécifique pour les associations a été créée en avril dernier. Cette ligne doit être imputée pour toutes les EA ayant un statut associatif. Pour les autres EA, les CPE suivants doivent être imputés :

Aide au poste :

- pour les EA à statut associatif (quelque soit leur activité) : Programme 102 02 25, PCE 65 41 21 2M intitulé « transfert direct aux associations et fondations »
- pour les entreprises hors secteur agricole : Programme 102 02 25, PCE 65 21 15 8G intitulé « transfert direct aux entreprises privées non agricoles »
- pour les entreprises du secteur agricole : Programme 102 02 25, PCE 65 21 14 7G intitulé « transfert direct aux entreprises privées agricoles »
- pour les entreprises du secteur public : Programme 102 02 25, PCE 65 21 12 5G intitulé « transfert direct aux entreprises publiques ».

Subvention spécifique :

- pour les EA à statut associatif (quelque soit leur activité) : Programme 102 02 23, PCE 65 41 21 2M intitulé « transfert direct aux associations et fondations »
- pour les entreprises hors secteur agricole : Programme 102 02 23, PCE 65 21 15 8G intitulé « transfert direct aux entreprises privées non agricoles»
- pour les entreprises du secteur agricole : Programme 102 02 23, PCE 65 21 14 7G intitulé « transfert direct aux entreprises privées agricoles».
- pour les entreprises du secteur public : Programme 102 02 23, PCE 65 21 12 5G intitulé « transfert direct aux entreprises publiques ».

II - 9 – Les travailleurs handicapés participant à l’encadrement de l’effectif de production, qui pouvaient antérieurement être bénéficiaires de la GRTH, peuvent-ils ouvrir droit à l’aide au poste ?

L’emploi de 80% de travailleurs handicapés à la production, condition nécessaire à la qualification d’entreprise adaptée, n’exclut pas que des TH, à efficience réduite, participent à l’encadrement et bénéficient de l’aide au poste, dans la limite de l’effectif de référence fixé par l’avenant financier.

Si l’effectif de référence est atteint, l’EA peut prétendre, pour ces derniers, sous réserve d’une décision du DDTEFP de reconnaissance de lourdeur du handicap du salarié, à l’aide à l’emploi versée par l’AGEFIPH (cf. III-1).

III – LES AIDES MOBILISABLES POUR LES SALARIES DANS L’ENTREPRISE ADAPTEE, AUTRES QUE L’AIDE AU POSTE

III - 1 – Les aides allouées par l’AGEFIPH peuvent-elles être mobilisées par l’Entreprise Adaptée ?

Une entreprise adaptée peut mobiliser l’ensemble des dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés, sous réserve des règles de non cumul (article L. 323-31 du Code du travail).

Pour un même travailleur handicapé, une entreprise adaptée ne peut bénéficier de l'aide au poste et de l'aide à l'emploi de l'AGEFIPH.

En revanche, une entreprise adaptée peut demander, si elle remplit les conditions nécessaires, à bénéficier des aides de l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés qui sont embauchés au-delà des 80% de travailleurs handicapés à efficacité réduite oeuvrant en production. De même, les aides de l'AGEFIPH peuvent être mobilisées pour les salariés handicapés ne concourant pas directement à la production (cf circulaire du 7 mars –III- dernier paragraphe).

III - 2 - Les contrats du plan de cohésion sociale (CIE ...) sont-ils mobilisables par l'EA ?

En tant qu'entreprise du milieu ordinaire, l'EA bénéficie de l'ensemble des dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés sous réserve de non-cumul de ces dispositifs avec l'aide au poste et avec une autre aide spécifique portant sur le même objet (article L. 323-31 du code du travail).

Ainsi, le fait qu'une EA bénéficie d'aides au poste n'empêche pas que, pour les travailleurs handicapés qui ne bénéficient pas de ces aides, elle puisse solliciter les dispositifs de droit commun comme les contrats du plan de cohésion sociale.

Sont accessibles, à ce titre, aux EA le CIE, le CJE et le Ci-RMA.

Les EA peuvent également avoir accès aux contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

IV- COTISATIONS SOCIALES

IV - 1 - Les salariés handicapés de l'entreprise adaptée peuvent-ils continuer à bénéficier de l'exonération de la cotisation salariale ASSEDIC du fait que cette structure fait désormais partie du milieu ordinaire de travail ?

Le bureau de l'UNEDIC a décidé, le 9 mai dernier, de *retirer sa décision* de 1967 exonérant les travailleurs handicapés en atelier protégé des charges sociales dues au titre de l'assurance chômage (2,44%).

Cette décision est fondée d'une part sur l'absence de base juridique autorisant cette exonération dans le nouveau dispositif issu de la réforme de 2005, d'autre part sur leur volonté de ne pas créer une situation discriminante entre travailleurs handicapés et travailleurs valides au sein des EA.

Cette décision réinscrit les travailleurs handicapés dans le droit commun, objectif poursuivi par la loi de 2005, et aura pour conséquence positive de leur permettre de bénéficier pleinement des droits de l'assurance chômage.

Cette décision ne trouvera toutefois à s'appliquer que le 1er janvier 2007.

Elle ne concerne que le précompte assurance chômage (2,44%) relevant de la compétence de l'UNEDIC.

IV - 2 - Une entreprise adaptée de statut public bénéficie-elle, au même titre qu'une structure privée, de l'allègement « FILLON » sur les cotisations patronales ?

La DSS examine actuellement cette question avec l'ACCOSS. Une information vous sera faite dès que la décision de la DSS et de l'ACCOSS sera connue.

IV - 3 - Quel effectif de référence est pris en compte pour l'octroi de la subvention spécifique?

L'effectif de référence est le même que celui déterminé pour l'aide au poste, ajusté au 31 mars de l'année n, compte tenu du calendrier d'octroi de la subvention spécifique.

Ainsi le « Nombre de TH en EQTP au 31 mars de l'année n » figurant dans le tableau de l'annexe 3-2-b « grille de calcul de la subvention spécifique » doit être lu comme étant le « Effectif de référence fixé par la DDTEFP au 31 mars ».

La Mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la DGEFP vous apportera son expertise et son assistance en tant que de besoin.

Vous voudrez bien, à cet effet, faire remonter à l'adresse suivante : dgefp.meth@dgefp.travail.gouv.fr toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Jean GAEREMYNCK

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction
service public de l'emploi

**Mission emploi des
travailleurs handicapés**

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 29 81
Télécopie : 01 44 38 34 02

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)

internet : www.travail.gouv.fr

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
(Directions régionales du Travail de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département
(Directions départementales du Travail de l'Emploi et
de la Formation Professionnelle)

**Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006 relative à l'obligation d'emploi des
travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés
Reconnaissance de la lourdeur du handicap**

La présente note de service a pour objet de vous communiquer les réponses aux questions les plus fréquemment posées en ce qui concerne la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et celle de la GRTH en milieu ordinaire. Elle complète les circulaires :

- DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial,
- et DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide.

Vous trouverez, en annexe, un modèle de fiche d'information et un modèle de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap à l'attention des employeurs et des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, apportant des précisions sur la démarche à suivre pour demander une reconnaissance de la lourdeur du handicap ainsi que sur les pièces justificatives à fournir.

Le comité de suivi de la mise en œuvre de l'aide à l'emploi, annoncée dans la circulaire DGEFP n° 2006/07, va être constitué et pourra très prochainement être réuni avec les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui se sont portées volontaires pour y participer.

Ce comité assurera une veille juridique et un suivi statistique, selon des modalités qu'il déterminera, de la mise en œuvre de la réforme.

SOMMAIRE

I - OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)	3
I - 1 - Quelle est la définition d'une mise à disposition ?	3
I - 2 - Une entreprise qui passe le seuil des 20 salariés par l'intégration de ces ECAP peut elle bénéficier du délai de 3 ans prévu à l'article L. 323-1 du code du travail ?	3
I - 3 - Le délai de 3 ans prévu à l'article L 323-8-2 du code du travail est-il cumulable avec le délai de 3 ans prévu à l'article L 323-1 du même code ?	4
I - 4 - La suspension du versement de l'AAH entraîne t-elle la perte de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des personnes ?	4
I - 5 - Comment calculer l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés selon la nature du contrat de travail ?	4
I - 6 - Quels sont les effets juridiques des décisions, ouvrant droit au titre de bénéficiaire de l'OETH, qui ont été prises ou qui se terminent en cours d'année ?	5
I - 7 - A qui s'applique la règle de calcul de la contribution AGEFIPH à 1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé ?	6
I - 8 - Dans quelles conditions sont appliquées les minorations de la contribution AGEFIPH ?	6
I - 9 - Quels sont les établissements pouvant bénéficier de la minoration de la contribution AGEFIPH de 0,5, accordée la première année pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'OETH ?	6
I - 10 - Comment s'applique le période transitoire de 2 ans au cours de laquelle une personne, reconnue travailleur handicapé et classée en catégorie C, est considérée comme présentant un handicap lourd ?	7
II - RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP	7
II - 1 - Que devient la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap lorsque le bénéficiaire de cette reconnaissance perd sa qualité de bénéficiaire de l'OETH ?	8
II - 2 - Quelle est la procédure pour demander une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ?	8
II - 3 - Quelle est la définition des notions d' « accompagnement social », d' « accompagnement professionnel » et de « tutorat » dans le cadre de l'évaluation des charges induites ?	9
II - 4 - Comment procéder à l'évaluation du surcoût (en pourcentage) au titre de la RLH ?	9
II - 5 - Une décision refusant de reconnaître la lourdeur du handicap doit-elle être motivée ?	10
II - 6 - Une personne retraitée, titulaire d'une RQTH et travaillant quelques heures par semaine dans une exploitation agricole, peut-elle faire bénéficier son employeur d'une aide à l'emploi ?	11
II - 7 - A quel moment une entreprise, qui emploie une personne titulaire d'une RQTH catégorie B et bénéficiaire de la GRTH au titre de l'ancienne réglementation, doit-elle déposer une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap ?	11
II - 8 - Pour qui et à qui attribue-t-on une aide à l'emploi ?	11
II - 9 - Qu'est-ce qu'un référentiel d'activité ?	11
II - 10 - Rappel du lien entre les catégories et les taux d'abattement au titre de l'ancienne réglementation pour déterminer la durée de la période transitoire.	11
II - 11 - Peut on cumuler l'aide à l'emploi et des contrats du plan de cohésion sociale ?	12
II - 12 - Peut on cumuler les aides différentes aides de l'AGEFIPH ?	12

QUESTIONS – REPONSES

I - OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

I - 1 - Quelle est la définition d'une mise à disposition ?

La notion de mise à disposition, visée à l'article L 323-4 du code du travail, ne se traduit que par le prêt d'un ou plusieurs salariés par une société à une autre société dans le cadre de l'article L 125-3 du code du travail. Cette mise à disposition constitue l'objet exclusif du contrat, aucune tâche à réaliser n'est définie, et les salariés mis à disposition sont entièrement sous le contrôle de l'entreprise utilisatrice. Cette opération peut être soit à but lucratif, mais dans ce cas pour être licite, elle doit s'opérer dans le seul cadre du travail temporaire (1^{er} alinéa de l'article L 125-3 du code du travail), soit à but non lucratif (2^{ème} alinéa de l'article L 125-3 du code du travail).

L'article L 125-3 du code du travail prévoit donc d'une part, l'interdiction pénalement sanctionnée de toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre si elle n'est pas réalisée par une entreprise de travail temporaire (1^{er} alinéa de l'article), et d'autre part, efface la prohibition si le prêt de main-d'oeuvre n'a pas de but lucratif (2^{ème} alinéa de l'article).

En conséquence, les mises à disposition de travailleurs handicapés effectuées dans le cadre de contrats de sous-traitance dont la notion s'analyse comme la réalisation d'un travail qu'une entreprise s'engage à accomplir à la demande d'une autre entreprise dite utilisatrice. Il y a donc fourniture de main-d'oeuvre, mais d'une part, celle-ci est accessoire au contrat dont l'objectif principal est l'accomplissement d'une tâche bien définie, et d'autre part, le personnel est géré, rémunéré par l'entreprise "prêteuse", et reste sous son autorité. Par ailleurs la caractéristique des contrats de sous-traitance est d'être à but lucratif.

Dans ces conditions, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mis à disposition dans le cadre de contrats de sous-traitance ne peuvent pas être comptabilisés même partiellement ni dans l'effectif total des salariés ni dans l'effectif des bénéficiaires des entreprises utilisatrices.

Il est rappelé que les travailleurs handicapés mis à disposition dans une autre entreprise par une entreprise de travail temporaire ou dans le cadre d'un prêt de main d'oeuvre **sans but lucratif** (soit la mise à disposition par une entreprise extérieur prévue à l'article L 323-4 du code du travail), sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail dans l'effectif des bénéficiaires de l'entreprise utilisatrice même s'ils remplacent des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu.

I - 2 - Une entreprise qui passe le seuil des 20 salariés par l'intégration de ces ECAP peut elle bénéficier du délai de 3 ans prévu à l'article L. 323-1 du code du travail ?

Les articles L 323-1 alinéa 4 et D 323-1 du code du travail disposent que toute entreprise qui entre dans le champ d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation, d'un délai de 3 ans.

Dans l'esprit du législateur, ce délai a pour unique objectif de permettre une montée en charge progressive des entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'obligation d'emploi (OETH), leur permettant ainsi de croître sans contrainte et de respecter leur obligation une fois leur situation consolidée. L'intention du législateur a été de n'accorder ce délai qu'aux seules entreprises ayant créé des emplois que ce soit par création ex nihilo ou dans le cadre d'un accroissement de leur effectif (Cf. débats parlementaires de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés),

La Cour Administrative d'Appel de NANTES a d'ailleurs admis le bien fondé de la position de l'administration en ce domaine dans deux arrêts n° 96 NT 02323 du 5 mars 1998, Ministère du Travail et des Affaires Sociales C/Atlantique Tôlerie Services et n° 00NT00755 du 30 octobre 2003 "Vents des Modes".

Or, les entreprises qui passent le seuil des 20 salariés par l'intégration des ECAP ne peuvent pas être regardées ni comme des entreprises créées ni comme des entreprises ayant accru leur effectif au sens du 4ème alinéa de l'article L 323-1 précité.

En conséquence, elles ne peuvent pas bénéficier du délai de 3 ans prévu à l'article L 323-1 du code du travail.

I - 3 - Le délai de 3 ans prévu à l'article L 323-8-2 du code du travail est-il cumulable avec le délai de 3 ans prévu à l'article L 323-1 du même code ?

Aux termes de l'article L. 323-1 du code du travail, une entreprise, qui atteint en 2006 le seuil de 20 salariés (création, accroissement de ses effectifs), dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'article L. 323-8-2 dispose, quant à lui, que la limite de la contribution AGEFIPH, prévue à l'article L. 323-8-2, est portée à 1500 fois le SMIC horaire pour les entreprises qui n'ont occupé aucun travailleur handicapé, qui n'ont passé aucun contrat avec des entreprises adaptées ou des organismes du milieu protégé ou qui n'appliquent aucun accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pendant une période supérieure à 3 ans.

Un employeur qui n'aura pas utilisé le délai de 3 ans, prévu à l'article L. 323-1 du code du travail, pour montée en charge progressivement vers l'OETH, se verra appliquer, à l'issue de ce délai, la limite fixée à 1500 fois le SMIC horaire prévue à l'article L 323-8-2 du code du travail, pour le calcul de sa contribution AGEFIPH.

Une entreprise ne pourra donc pas au terme des trois ans, mentionnés à l'article L. 323-1 du code du travail, bénéficier à nouveau d'un délai de 3 ans tel que prévu à l'article L 323-8-2 du code du travail pour se mettre en conformité avec son OETH.

I - 4 - La suspension du versement de l'AAH entraîne t-elle la perte de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des personnes ?

Les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), dont le versement de l'AAH a été suspendu en raison de leurs conditions de ressources, demeurent, néanmoins, toujours bénéficiaires de cette prestation et donc bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

I - 5 - Comment calculer l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés selon la nature du contrat de travail ?

L'article L. 323-4 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 11 février 2005, dispose que pour le calcul du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les bénéficiaires comptent chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat 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 au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

Ainsi, la nature du contrat de travail et la durée de travail effectuée ne sont plus prises en compte pour le calcul de l'effectif, sauf pour les bénéficiaires titulaires d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure. Ces derniers sont comptabilisés au prorata du temps passé dans l'établissement.

Toutefois, il convient que les bénéficiaires de l'OETH aient été présents au moins 6 mois consécutifs dans l'établissement pendant les 12 derniers mois. Les bénéficiaires qui remplissent cette condition sont comptabilisés pour une unité.

A titre d'exemple :

Sont pris en compte dans le calcul des bénéficiaires de l'OETH

- Les bénéficiaires de l'OETH, ayant un contrat de travail à temps partiel, comptent pour une unité s'ils ont été présents effectivement au moins 6 mois consécutifs dans l'entreprise ;
- Les bénéficiaires de l'OETH, dont le contrat de travail a été suspendu, sont pris en compte dans l'effectif, et compte pour une unité, s'ils ont été présents effectivement dans l'établissement pendant au moins 6 mois consécutifs ;
- Les bénéficiaires de l'OETH, qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu, doivent être intégrés dans l'effectif des bénéficiaires, pour une unité, s'ils ont été présents au moins 6 mois consécutifs dans l'entreprise ;

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des bénéficiaires de l'OETH :

- Les bénéficiaires de l'OETH, ayant un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, ne sont pas pris en compte dans l'effectif des bénéficiaires s'ils n'ont à aucun moment eu une présence effective dans l'entreprise ;

L'esprit de la loi est de permettre aux personnes handicapées d'acquérir un revenu direct lié à leur travail et de leur conférer un statut d'autonomie fondé sur une activité professionnelle. Les bénéficiaires de l'OETH doivent donc exécuter une prestation minimale de travail rémunérée, sinon la loi serait détournée de son objectif.

I - 6 - Quels sont les effets juridiques des décisions, ouvrant droit au titre de bénéficiaire de l'OETH, qui ont été prises ou qui se terminent en cours d'année ?

Les décisions prises en cours d'année ont des effets juridiques pour l'ensemble de l'année. Les décisions ne produisent toutefois des effets juridiques que jusqu'à leur date d'expiration.

Ainsi, le titulaire d'une décision prise en cours d'année est comptabilisé dans l'effectif des bénéficiaires pour une unité s'il a été présent au moins 6 mois consécutifs dans l'année ou au prorata du temps passé dans l'établissement pour celui qui est sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure (Cf. supra I-5).

En revanche, le titulaire d'une décision arrivant à expiration en cours d'année n'est décompté, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi, que jusqu'au terme de la validité de la décision.

Exemples :

Une personne, présente depuis plus de 6 mois consécutifs dans un établissement, bénéficie d'une décision administrative lui ouvrant droit au titre de bénéficiaire de l'OETH, avec date d'effet au 1er septembre 2006. Cette personne compte pour une unité pour l'obligation d'emploi 2006.

Une personne, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, bénéficie d'une décision administrative lui ouvrant droit au titre de bénéficiaire de l'OETH, avec date d'effet au le 1er septembre 2006. Cette personne est restée 5 mois dans l'entreprise. Elle compte pour 0,47 unité ($1 \times 5/12 = 0,47$) pour l'obligation d'emploi 2006.

Une personne présente depuis plus de 6 mois consécutifs dans un établissement pour laquelle une décision administrative lui ouvrant droit au titre de bénéficiaire de l'OETH arrive à terme le 31 août 2006, n'est décomptée comme bénéficiaire, pour l'OETH 2006, que pour la période du 1er janvier 2006 au 31 août 2006 soit 8 mois et pour 0,67 unité ($1 \times 8/12 = 0,67$).

Une personne sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure pendant une période de 7 mois et pour laquelle la décision administrative lui ouvrant droit au titre de bénéficiaire de l'OETH arrive à son terme à la fin des trois premiers mois de la durée des 7 mois, n'est décomptée que pour : $[1 \times 7/12] \times 3/7 = 0,58 \times 3/7 = 0,25$ unité.

I - 7 - A qui s'applique la règle de calcul de la contribution AGEFIPH à 1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé ?

Cette règle s'applique aux établissements qui n'ont embauché aucun travailleur handicapé, passé aucun contrat avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail, ou conclu aucun accord pendant une période supérieure à 3 ans.

Cette vérification se fait au niveau de l'établissement car l'OETH s'applique établissement par établissement (article L. 323-1 du code du travail), à condition que l'établissement soit autonome.

Si aucun des trois critères n'aient rempli, l'établissement considéré se voit appliquer la règle des 1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé, quel que soit le nombre de salariés au niveau de l'entreprise.

Cette mesure, qui est entrée en application le 1^{er} janvier 2006, prendra effet pour l'OETH au titre de l'année 2009, soit la 4^{ème} année après l'expiration du délai de 3 ans mentionné à l'article L. 323-8-2 du code du travail.

I - 8 - Dans quelles conditions sont appliquées les minorations de la contribution AGEFIPH ?

Les minorations de la contribution AGEFIPH ne sont accordées que pour les bénéficiaires de l'OETH pris en compte pour le calcul dans l'effectif des bénéficiaires de cet établissement.

Les minorations de la contribution AGEFIPH ne sont jamais proratisées en fonction du temps de présence dans l'établissement.

Cette règle s'applique même aux bénéficiaires de l'obligation qui ont un contrat de travail temporaire ou qui sont mis à disposition par une entreprise extérieure, alors même que pour le calcul de l'effectif des bénéficiaires ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'établissement.

Une précision : La minoration de la contribution AGEFIPH de 0,5 au titre de l'âge (moins de 26 ans ou 50 ans révolus et plus soit 51 ans et plus), vaut aussi bien pour l'embauche que pour le maintien dans l'emploi et pour toutes les catégories de bénéficiaires de l'OETH.

I - 9 - Quels sont les établissements pouvant bénéficier de la minoration de la contribution AGEFIPH de 0,5, accordée la première année pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'OETH ?

Les établissements suivants peuvent bénéficier de cette minoration :

1) un établissement soumis à l'OETH et qui pour la première fois a embauché un bénéficiaire de l'OETH,

2) un établissement qui entre dans le champ de l'obligation d'emploi et qui bénéficie du délai de 3 ans prévu à l'article L 323-1 du code du travail. Cette minoration sera alors appliquée la première année où il devra remplir son obligation.

En effet :

- soit, l'établissement a fait l'effort de recruter un ou des travailleurs handicapés alors qu'il avait moins de 20 salariés,
- soit, l'établissement a mis à profit la montée en charge permise par le délai de 3 ans au titre de l'article L 323-1 du code du travail pour embaucher un ou des travailleurs handicapés.

3) un établissement soumis à l'OETH qui a embauché pour la première fois un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mais qui ne peut pas le compter la première année d'embauche dans l'effectif des bénéficiaires du fait que ce travailleur n'a pas été présent au moins 6 mois consécutifs dans l'établissement, son recrutement ayant eu lieu par exemple le 14 juillet de l'année en cause.

La minoration pourra cependant être accordée au titre de ce premier bénéficiaire l'année suivante à condition que celui-ci soit présent au moins 6 mois consécutifs la deuxième année.

I - 10 - Comment s'applique le période transitoire de 2 ans au cours de laquelle une personne, reconnue travailleur handicapé et classée en catégorie C, est considérée comme présentant un handicap lourd ?

Dans le cadre d'une embauche ou du maintien dans l'emploi, une personne, titulaire d'une RQTH catégorie C en cours de validité au 1^{er} janvier 2006, peut faire bénéficier son employeur d'une modulation de sa contribution AGEFIPH au titre de la lourdeur du handicap pendant 2 ans, soit 2006 et 2007, même si la RQTH prend fin au cours de cette période.

Cependant, le bénéfice de cette mesure est levé si le titulaire de la RQTH bénéficie du versement de la GRTH au titre de l'article L. 323-6 du code du travail dans sa rédaction antérieure.

En effet, en cas de versement de la GRTH, cette dernière continuera à être versée pendant 2 ans sans que l'employeur puisse avoir le choix entre ce versement et la modulation de la contribution AGEFIPH.

II - RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

Rappel :

- Il convient désormais d'apprécier l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé au regard d'un poste de travail précis, après aménagement optimal de ce dernier. *La demande de RLH et la décision de RLH portent ainsi sur l'analyse du surcoût économique supporté de manière pérenne par l'employeur au-delà de son obligation légale.* L'approche n'est plus médicale mais économique.

- Dans le cadre d'une entreprise de travail temporaire ou dans l'hypothèse d'un prêt de main d'œuvre **sans but lucratif**, c'est à dire la mise à disposition prévue à l'article L 323-4 du code du travail cf. infra I-1, c'est l'entreprise utilisatrice d'un salarié prêté qui peut demander une reconnaissance de lourdeur du handicap pour pouvoir bénéficier éventuellement du versement d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de la contribution AGEFIPH.

- Dans le cadre d'une mise à disposition d'un travailleur handicapé effectuée dans le cadre de contrats de sous-traitance, **donc à but lucratif**, c'est l'entreprise prêteuse qui peut demander une reconnaissance de lourdeur du handicap pour pouvoir bénéficier éventuellement du versement d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de la contribution AGEFIPH.

II - 1 - Que devient la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap lorsque le bénéficiaire de cette reconnaissance perd sa qualité de bénéficiaire de l'OETH ?

La condition sine qua non pour pouvoir bénéficier d'une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap est que le salarié (ou le travailleur handicapé exerçant une activité non salariée) appartienne à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnées à l'article L 323-3 du code du travail.

Lorsqu'une décision de RQTH arrive à son terme, la personne qui en bénéficiait ne peut plus être considérée comme bénéficiaire de l'OETH et de ce fait la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap, qui avait été prise notamment au regard de cette décision de RQTH, ne produit plus d'effet juridique.

Dans ces conditions, le versement de l'aide à l'emploi est arrêté. Si l'employeur a fait le choix de la minoration de la contribution AGEFIPH, cette dernière est supprimée.

En tout état de cause, le salarié n'étant plus considéré comme bénéficiaire de l'OETH, l'entreprise ne pourra plus le prendre en compte pour le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'OETH à faire figurer dans sa déclaration. Il appartient au salarié concerné de demander le renouvellement de sa RQTH en temps voulu.

Cette analyse n'est valable que si le travailleur handicapé ne relève d'aucune autre catégorie de bénéficiaires de l'OETH. En effet, s'il était, par exemple, également titulaire de l'AAH, il ferait toujours partie de l'effectif des bénéficiaires de l'OETH à ce titre et la décision de lourdeur du handicap produirait toujours des effets juridiques.

II - 2 - Quelle est la procédure pour demander une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ?

Afin de mieux appréhender la description des situations d'emploi, il a été décidé de ne pas établir de formulaire de demande. Elle se fait donc sur papier libre. Aucun imprimé Cerfa n'existe.

Cette demande est adressée au DDTEFP territorialement compétent (lieu d'implantation de l'établissement qui fait la demande).

Elle doit être accompagnée des pièces justificatives mentionnées aux articles R. 323-121 et R. 323-122 du code du travail.

Sont jointes en annexe à la présente note de service, un modèle de fiche d'information et un modèle de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap à l'attention des employeurs et des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, apportant des précisions sur la démarche à suivre pour demander une reconnaissance de la lourdeur du handicap ainsi que sur les pièces justificatives à fournir. Ces modèles ont été réalisés sur la base de documents élaborés par la DDTEFP de la Haute-Savoie et la DDTEFP de la Charente.

S'agissant des aménagements optimaux effectués (poste de travail, horaires et l'environnement), l'employeur doit fournir la liste de ces aménagements, leur coût et les factures.

II - 3 – Quelle est la définition des notions d' « accompagnement social », d' « accompagnement professionnel » et de « tutorat » dans le cadre de l'évaluation des charges induites ?

L'« accompagnement social » doit être entendu comme étant un service d'accompagnement à la vie sociale au sens du code de l'action sociale et des familles. Il s'agit de la contribution à la réalisation du projet de vie passant par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux, (scolaires, universitaires), ou professionnels et favorisant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité. Seul « l'accompagnement social » prodigué en matière professionnelle peut être retenu pour le calcul du surcoût à condition que sa charge soit supportée par l'entreprise.

L'« accompagnement professionnel » consiste en un accompagnement individuel nécessaire au travailleur handicapé pour occuper un emploi déterminé. Il pourra s'agir d'une aide humaine, non pas obligatoirement continue mais régulière au poste de travail. Il est un des éléments du surcoût.

Le « tutorat » est une mission qui se rattache à une fonction de référent qui suit l'activité professionnelle du travailleur handicapé, comme un maître d'apprentissage en charge de la fonction tutorale. Cette mission peut être partagée avec d'autres salariés de l'entreprise. Le tutorat est pris en compte dans le surcoût.

II - 4 - Comment procéder à l'évaluation du surcoût (en pourcentage) au titre de la RLH ?

Le demandeur de la reconnaissance de la lourdeur du handicap envoie au DDTEFP l'évaluation du surcoût induit par les charges pérennes, en euros et sur une année.

Le DDTEFP après vérification des éléments justifiant les charges pérennes, détermine le surcoût en pourcentage.

Pour cela, il multiplie le montant en euros des charges pérennes par 100 et divise le résultat par la durée légale du travail annuelle ou conventionnelle annuelle (pour les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée il s'agira toujours de la durée légale annuelle) multiplié par le taux horaire du SMIC.

La durée légale du travail annuelle est égale à **1 607 heures** (article L 212-4-2 dernier alinéa du code du travail). Les 7 heures ajoutées aux 1600 heures correspondent à la journée de solidarité (Lundi de pentecôte).

Le résultat doit être égal ou supérieur à 20 % pour ouvrir droit à la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Cette reconnaissance ouvre droit soit à une modulation de la contribution AGEFIPH soit au versement d'une aide à l'emploi. Si le résultat est égal ou supérieur à 50 l'aide à l'emploi est majorée, si l'employeur a fait le choix de son versement.

Le calcul peut se faire également sur les 35 heures par semaine ou durée conventionnelle hebdomadaire, il suffit que le demandeur évalue les charges pérennes sur une semaine, mais il paraît plus opportun et pertinent de procéder sur l'année.

Exemple I :

Un employeur, qui applique la durée légale annuelle du travail, soumet au DDTEFP un surcoût mensuel en euros :

Tutorat régulier : 204 €

Rattrapage d'erreur sur le chantier : 64 €

Productivité réduite (difficulté de concentration) : 200 €

Absences pour soins sur le temps de travail non imputées sur le salaires ou les congés : 100 €

Total du surcoût mensuel : $209 + 64 + 100 + 50 = 423$ €

Le DDTEFP vérifie la pertinence du surcoût ainsi que les justificatifs de son montant.

Après vérification, le montant du surcoût mensuel proposé est retenu, il faut le rapporter à l'année soit : $423 \text{ €} \times 12 = 5\,076 \text{ €}$

En application de l'article R 323-123 du code du travail, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, pour être acceptée, doit être égale ou supérieure à 20 % de la durée légale du travail annuelle multipliée par le SMIC horaire en vigueur soit 8,03 :

$$5\,076 \text{ €} \times 100/1607 \text{ heures} \times 8,03 \text{ €} \text{ soit } 507\,600 \text{ €} / 12\,904,21 \text{ €} = 39,34 \%$$

Le résultat étant supérieur à 20 %, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée.

Si l'employeur est soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il devra faire le choix entre la minoration de la contribution AGEFIPH (coefficient 1) ou le versement d'une aide à l'emploi.

S'il choisit l'aide à l'emploi, le surcoût n'étant pas égal ou supérieur à 50 % de la durée légale du travail annuelle multipliée par le SMIC horaire en vigueur soit 8,03 €, il aura le versement de l'aide dont le montant est fixé à l'article 1^{er} de l'arrêté du 9 février 2006 soit pour un temps plein :

$$450 \times 8,03 \text{ €} = 3\,613,50 \text{ €} \text{ plus } 21,5 \% \text{ de charges soit } 4\,390,40 \text{ € par an.}$$

Exemple II :

Après vérification le montant annuel du surcoût retenu est de 7 420 €

En application de l'article R 323-123 du code du travail, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, pour être acceptée, doit être égale ou supérieure à 20 % de la durée légale du travail annuelle multipliée par le SMIC horaire en vigueur soit 8,03 :

$$7\,420 \text{ €} \times 100/1607 \text{ heures} \times 8,03 \text{ €} \text{ soit } 742\,000 \text{ €} / 12\,904,21 \text{ €} = 57,50 \%$$

Le résultat étant supérieur à 20 %, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée.

Si l'employeur est soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il devra faire le choix entre la minoration de sa contribution AGEFIPH (coefficient 1) ou le versement d'une aide à l'emploi.

S'il choisit l'aide à l'emploi, le surcoût étant supérieur à 50 % de la durée légale du travail annuelle multipliée par le SMIC horaire en vigueur soit 8,03, il aura le versement de l'aide à l'emploi majorée dont le montant est fixé à l'article 2 de l'arrêté du 9 février 2006 soit pour un temps plein :

$$900 \times 8,03 \text{ €} = 7\,227 \text{ €} \text{ plus } 21,5 \% \text{ de charges soit } 8\,780,81 \text{ € par an.}$$

II - 5 – Une décision refusant de reconnaître de la lourdeur du handicap doit-elle être motivée ?

Tout refus doit être motivé sous peine d'annulation de la décision par les juges pour vice de forme.

Le DDTEFP doit donc indiquer les motifs de son refus.

Le refus peut être fondé sur une évaluation inexacte du surcoût soit parce que :

- certaines dépenses considérées pérennes par l'employeur sont en réalité des dépenses à mettre au compte des aménagements optimaux (obligatoires) à la charge de l'employeur,

- les charges pérennes ont été surévaluées (heures de tutorat ou d'accompagnement trop importantes),
- la baisse de productivité, par rapport à la productivité moyenne d'un travailleur valide au même poste, a été exagérée (un travailleur handicapé en fauteuil roulant exécutant un travail manuel ou intellectuel nécessitant pas de déplacement est a priori autant productif qu'un valide).

Si le montant du surcoût est inférieur à 20 %, le DDTEFP doit indiquer dans la décision le mode de calcul effectué (Cf. infra II - 4).

II - 6 - Une personne retraitée, titulaire d'une RQTH et travaillant quelques heures par semaine dans une exploitation agricole, peut-elle faire bénéficier son employeur d'une aide à l'emploi ?

Sous réserve des règles de cumul entre une retraite et la rémunération d'une activité salariée, cette personne à condition qu'elle ait un contrat de travail et qu'elle soit bénéficiaire de l'obligation d'emploi, peut faire bénéficier son employeur de l'aide à l'emploi si ce dernier dépose une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap et fournit les pièces justificatives mentionnées à l'article R. 323-121 du code du travail et notamment la preuve du surcoût induit par le handicap restant malgré l'aménagement du poste.

II - 7 - A quel moment une entreprise, qui emploie une personne titulaire d'une RQTH catégorie B et bénéficiaire de la GRTH au titre de l'ancienne réglementation, doit-elle déposer une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap ?

Si le droit à la GRTH était ouvert le 1er janvier 2006, le versement de la GRTH se fera jusqu'au 31 décembre 2006, en accord avec l'AGEFIPH. L'employeur doit donc présenter un dossier de reconnaissance de la lourdeur du handicap au plus tard le 31 décembre 2006 s'il ne veut pas de rupture dans l'hypothèse où la lourdeur du handicap serait reconnue. Une instruction spécifique sera adressée aux directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

II - 8 - Pour qui et à qui attribue-t-on une aide à l'emploi ?

L'aide à l'emploi, comme la minoration de la contribution à l'AGEFIPH, n'est accordée que pour les bénéficiaires de l'OETH figurant dans l'effectif desdits bénéficiaires de l'établissement. Cette aide est attribuée à l'établissement qui occupe ces bénéficiaires et pour lesquels il a formulé une demande de RLH qui a été acceptée.

II - 9 - Qu'est-ce qu'un référentiel d'activité ?

Il faut comprendre le référentiel d'activité comme étant la fiche de poste décrivant l'activité du salarié.

Lorsqu'un salarié exerce au sein d'une entreprise plusieurs types d'activité correspondant à plusieurs postes de travail, la fiche de poste doit présenter cette polyvalence et décrire les différentes activités ainsi que les aménagements effectués sur chaque poste et leur coût.

II - 10 - Rappel du lien entre les catégories et les taux d'abattement au titre de l'ancienne réglementation pour déterminer la durée de la période transitoire.

Catégorie B avec un abattement de salaire de 10 % : 12 mois

Catégorie C avec abattement de salaire de 20 % : 2ans (ancien article L 323-6 du code du travail)

Emploi protégé en milieu ordinaire (EPMO ancien article L 323-9 du code du travail) : abattement supérieur à 20 % jusqu'à 50 % : 12 mois.

II - 11- Peut on cumuler l'aide à l'emploi et des contrats du plan de cohésion sociale ?

Dans le secteur marchand, il est légalement possible de cumuler, pour un même poste, une aide à l'emploi et un CIE ou un Ci-RMA. Dans le secteur non marchand, le cumul est possible avec un CA.

En revanche, tout cumul, pour un même poste, est interdit entre une aide à l'emploi et un CJE (secteur marchand) et un CAE (secteur non marchand).

Cette analyse diffère des termes de la circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

II - 12 - Peut on cumuler les différentes aides de l'AGEFIPH ?

L'aide à l'emploi peut se cumuler avec les autres aides de l'AGEFIPH à condition qu'elles aient un objet différent. Ainsi elles ne doivent pas contribuer à compenser les charges induites par la lourdeur du handicap (ex : tutorat...).

La Mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la DGEFP vous apportera son expertise et son assistance en tant que de besoin.

Vous voudrez bien, à cet effet, faire remonter à l'adresse suivante : dgefp.meth@dgefp.travail.gouv.fr toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Jean GAEREMYNCK

Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Pièces à fournir par :

- **l'employeur d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi d'un travailleur handicapé**
- **le bénéficiaire de l'obligation d'emploi exerçant une activité non salariée**

QUI et OU ?

Vous pouvez adresser, sur papier libre (par lettre recommandée avec accusé de réception), une demande tendant à la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour :

- l'un de vos salariés, bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), au Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département où est situé l'établissement auquel le bénéficiaire est rattaché
- pour vous-même, si vous appartenez à l'une des catégories de bénéficiaires de l'OETH, au Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département où vous exercez votre activité professionnelle.

POURQUOI ?

Cette reconnaissance donne droit à :

- la modulation de la contribution AGEFIPH pour les employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi lourdement handicapés,
- ou à l'attribution d'une aide à l'emploi en milieu ordinaire, financée et versée par l'AGEFIPH et qui remplace la GRTH en milieu ordinaire.

LE DOSSIER DE DEMANDE

La demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- **Le justificatif de l'appartenance du travailleur handicapé** à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L. 323-3 du code du travail (ci-joint).
- **La fiche d'aptitude du médecin du travail** (uniquement si vous êtes employeur).
- **L'avis circonstancié du médecin du travail** comprenant les préconisations en terme d'activité, d'aménagement du travail, d'organisation au sein de l'entreprise ou d'environnement afin que le travailleur handicapé puisse exercer son activité professionnelle de façon optimale et durable.
- **Le détail de l'ensemble des aménagements optimaux** effectués sur le poste de travail occupé par le bénéficiaire, sur les horaires et sur l'environnement de ce poste, leurs coûts ainsi que les factures des dépenses. Ces éléments doivent permettre d'apprécier l'effort réalisé pour compenser la lourdeur du handicap du travailleur handicapé salarié ou indépendant au regard de son emploi.

- **L'évaluation du surcoût**, en euros, liée à l'incidence de la lourdeur du handicap présentée par le bénéficiaire en situation de travail est appréciée au regard de son poste après un aménagement optimal de ce dernier et au regard du montant des dépenses régulières engagées en dehors de celles exigées par l'aménagement raisonnable (ex : tutorat régulier, rattrapage d'erreur, productivité réduite, absences pour soins sur le temps de travail non imputées sur le salaire ou les congés).

L'employeur doit fournir tous les éléments d'appréciation de la situation au regard du référentiel d'activité du poste de travail occupé (fiche de poste).

Si le bénéficiaire embauché présente un taux d'invalidité ou un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80% sont exigées uniquement la liste des aménagements à réaliser et l'évaluation du surcoût lié aux dépenses régulières prévisibles.

LA DECISION

La décision du Directeur départemental est donnée pour 3 ans sauf cas de présomption de handicap lourd (décision pour un an) détaillé au paragraphe précédent.

La décision prend effet à compter de la date du dépôt de la demande.

L'employeur doit informer le bénéficiaire travailleur handicapé de sa démarche auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et de la décision obtenue.

CODE DU TRAVAIL
(Partie Législative)

Article L323-3

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 art. 1 Journal Officiel du 12 juillet 1987 en vigueur le 1er janvier 1988)

(Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 art. 22 Journal Officiel du 3 janvier 1992)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 27 I, art. 70 1° Journal Officiel du 12 février 2005 en vigueur le 1er janvier 2006)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

