suresnes



OBJECTIF EMPLOI
LE GUIDE JURIDIQUE

LAMY LIAISONS | KARNOV GROUP

LE GUIDE JURIDIQUE À DESTINATION DES ACTEURS DU DISPOSITIF OBJECTIF EMPLOI

Préambule

Depuis 2014, le dispositif « Objectif emploi » a accompagné 11 promotions d'étudiants issus de 11 universités et écoles. Il a permis de concrétiser leur projet professionnel et d'obtenir un emploi stable et qualifié. Ce dispositif d'accompagnement vers l'emploi d'étudiants en situation de handicap a été initié et piloté par la ville de Suresnes et n'a cessé de se développer depuis.

Objectif emploi est né d'une expérimentation européenne conduite en 2012 par l'INSEI, qui n'avait initialement pas vocation à être poursuivie, mais que la ville de Suresnes a choisi de pérenniser avec ses agents puis en faisant appel à des entreprises responsables et citoyennes.

Depuis 10 ans, la Ville a ainsi créé chaque année une nouvelle promotion d'Objectif emploi, comptant de 40 à 85 binômes. Près de 500 étudiants ont été accompagnés, 250 stages obtenus et 70 contrats (CDI ou CDD) signés.

C'est pourquoi, il est apparu tout naturel à la ville de Suresnes, de s'associer à Lamy Liaisons, partenaire du programme pour créer un guide à destination des binômes et de leur offrir des outils et informations juridiques utiles pour la construction du projet professionnel de chaque étudiant accompagné.

Guillaume Boudy
Maire de Suresnes

© Lamy Liaisons, 2025, tous droits réservés.

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes des paragraphes 2° et 3° de l'article L. 122-5, d'une part, que les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective et, d'autre part, sous réserve du nom de l'auteur et de la source, que les analyses et les courtes citations justifiées par le caractère critique, polémique, pédagogique, scientifique ou d'information, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite (article L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Chez Lamy Liaisons, membre de Karnov Group, l'un des leaders européens de l'édition juridique et de la legaltech, nous sommes convaincus que l'intelligence collective est essentielle pour relever les grands défis d'accès au droit.

Ce principe nous anime particulièrement dans notre collaboration avec la ville de Suresnes autour du dispositif « Objectif emploi ».

Ce guide juridique est le fruit d'une coopération conjuguant l'expertise juridique de Lamy Liaisons avec la connaissance des réalités locales apportée par la municipalité de Suresnes.

Conçu comme un outil pratique structuré sous forme de questions-réponses, il vise à simplifier et sécuriser *juridiquement* les parcours d'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap. Grâce à une approche rigoureuse et pédagogique, ce document propose des réponses concrètes et opérationnelles aux référents et étudiants qui œuvrent quotidiennement à construire des projets professionnels solides, équitables et pérennes.

Rokhaya Pondi
Présidente de Lamy Liaisons

Nous remercions chaleureusement Jean-Michel Nattes, de Microsoft, et Yannick Parent, de l'Université de Cergy, pour leurs éclairages précieux à l'élaboration de ce guide.

UN GUIDE PRATIQUE
POUR **COMPRENDRE LE VOCABULAIRE, LES DISPOSITIFS ET LES RÈGLES**
CONCERNANT L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Vous trouverez dans ce guide les informations juridiques essentielles pour comprendre le cadre légal et les règles régissant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les informations sont présentées de manière accessible, sous forme de questions et réponses. Il s'agit d'un outil pratique pour démarrer ou encadrer un projet professionnel.



Préambule ..... page **2**

Handicap : s'y retrouver parmi tous les sigles ..... page **6**

Les différentes formes de handicap ..... page **12**

Secteur ordinaire ou secteur protégé ?
Les différentes formes d'emploi possibles ..... page **16**

La reconnaissance de la qualité
de travailleur handicapé (RQTH) ..... page **24**

L'obligation d'emploi
des travailleurs handicapés (OETH) ..... page **33**

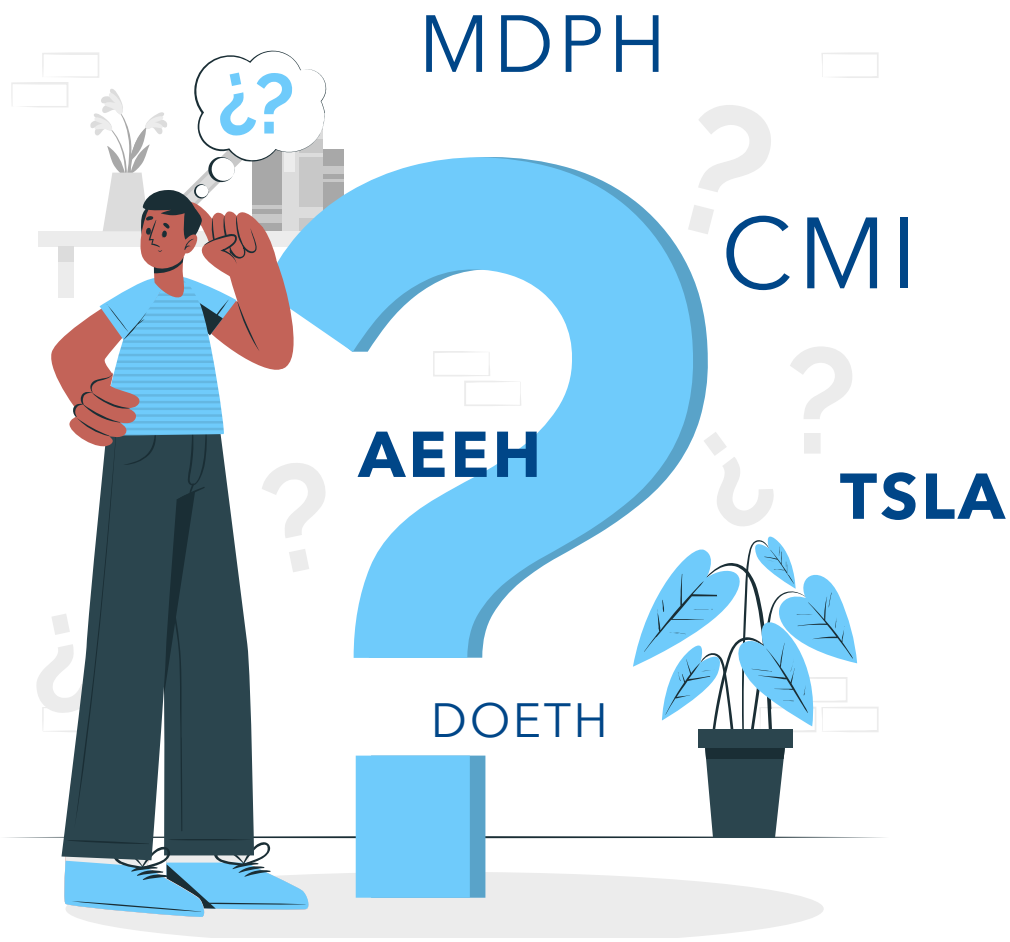
Le statut des travailleurs handicapés
dans l'entreprise ..... page **36**

Le référent handicap ..... page **43**

Les aides à l'emploi ..... page **45**

L'alternance ..... page **50**

Emploi et allocation
aux adultes handicapés (AAH) ..... page **52**



HANDICAP : **S'Y RETROUVER PARMI TOUS LES SIGLES**

LES INSTITUTIONS DU HANDICAP

MDPH – Maison départementale des personnes handicapées

> « Guichet unique » mis en place dans chaque département.

> La MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées (et de leurs proches), d'attribution des droits et de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

CDAPH – Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

> Organisme mis en place par chaque MDPH en charge de la reconnaissance du handicap et des décisions relatives aux droits des personnes handicapées.

LES PRESTATIONS

PCH – Prestation de compensation du handicap

> Prestation destinée à compenser les dépenses liées à la perte d'autonomie.

> La PCH est attribuée sans condition de ressources.

AAH – Allocation aux adultes handicapés

> Allocation garantissant un minimum de ressources aux personnes en situation de handicap.

> L'AAH est attribuée sous conditions de ressources aux personnes d'au moins 20 ans.

AEEH – Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

> Aide financière destinée à compenser les dépenses liées à la situation de handicap de l'enfant de moins de 20 ans.

HANDICAP : **S'Y RETROUVER PARMI TOUS LES SIGLES**

CMI – Carte mobilité inclusion

> Carte destinée à faciliter les déplacements des personnes connaissant une perte d'autonomie.

> Il existe 3 types de carte :

- la **CMI stationnement,** qui permet de se garer gratuitement ;
- la **CM priorité,** qui permet d'éviter les files d'attente ou d'avoir une place assise ;
- la **CMI invalidité,** qui permet d'éviter les files d'attente ou d'avoir une place assise et offre des réductions dans les transports et des avantages fiscaux.

LES ÉTUDES

PAEH – Plan d'accompagnement des étudiants en situation de handicap

> Dispositif permettant aux étudiants en situation de handicap de bénéficier des aménagements nécessaires pour suivre leurs études.

SAEH – Service d'accompagnement des étudiants en situation de handicap

> Au sein de chaque université, lieu où s'adresser pour obtenir des informations sur les mesures destinées à favoriser l'accueil des étudiants en situation de handicap (accessibilité des locaux, aides humaines et techniques, aménagement des examens, etc.).

SSE – Service de santé étudiante

> Services exerçant une mission de prévention, diagnostic et soins auprès des étudiants.

CY – Cergy Paris Université

L'EMPLOI

AGEFIPH – Association pour la gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées

> Organisme destiné à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

> L'Agefiph accompagne les entreprises dans leurs démarches en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

> Elle aide les personnes en situation de handicap à se former, trouver un emploi ou créer une entreprise.

FIPHFP – Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

> Organisme destiné à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public.

> Le FIPHFP accompagne les employeurs publics et aide les personnes handicapées.

RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

> Document délivré par la MDPH permettant à son titulaire de bénéficier des mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

OETH – Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

> Ensemble des règles destinées à favoriser l'embauche de personnes handicapées dans les entreprises ordinaires.

> L'OETH consiste en une obligation d'emploi de 6 % du total des salariés (dans les entreprises d'au moins 20 salariés), assortie de pénalités financières.

HANDICAP : **S'Y RETROUVER PARMI TOUS LES SIGLES**

BOETH – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

> Il s'agit des personnes incluses dans le dispositif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

DOETH – Décaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

> Déclaration que les entreprises doivent effectuer chaque année.

EA – Entreprise adaptée

> Entreprise du milieu ordinaire qui emploie au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production.

> L'EA permet aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités.

EATT – Entreprise adaptée de travail temporaire

> Entreprises de travail temporaire orientées vers les intérimaires en situation de handicap.

> Les EATT proposent des contrats de mission ou des CDI intérimaires.

ÉSAT – Établissement ou services d'accompagnement par le travail

> Établissement au sein duquel les personnes handicapées peuvent exercer des activités à caractère professionnel tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif.

> Les Ésat accueillent les personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire, une entreprise adaptée ou en tant qu'indépendant.

LES HANDICAPS

PMR – Personnes à mobilité réduite

> Terme recouvrant tous les types de handicap :
moteur, sensoriel, mental, cognitif et psychique.

TMS – Troubles musculosquelettiques

TND – Troubles du neurodéveloppement

> Ensemble d'affections caractérisées par le défaut de développement d'une ou plusieurs compétences cognitives attendues lors du développement psychomoteur et affectif de l'enfant, qui entraîne un retentissement important sur le fonctionnement adaptatif scolaire, familial et social.

> Les TND comprennent les TSA, les TDI et les DYS.

TSA – Troubles du spectre autistique

TDI – Troubles du développement intellectuel

TSLA ou DYS – Troubles spécifiques du langage et des apprentissages ou troubles « DYS »

> Ils désignent diverses catégories de dysfonctionnements :

- **TLO** – Troubles de la parole ou du langage oral (ou dysphasie) ;
- **TDC** – Trouble développemental de la coordination (ou dyspraxie) ;
- **Troubles développementaux des apprentissages :**
  - lecture (dyslexie) ;
  - expression écrite (dysorthographie) ;
  - mathématiques (dyscalculie) ;
- TDA – Trouble du déficit de l'attention ;
- TDAH – Trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité.



LES DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP

Existe-t-il une définition du handicap ?

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « 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 ».

Le handicap se définit donc en rapport à un environnement. Autrement dit : une déficience créera une situation ou non en fonction des contraintes propres à l'activité de la personne concernée.

Le handicap est-il toujours visible ?

Le grand public, mais également les recruteurs, ont tendance à penser que le handicap est en majorité apparent (voir le baromètre Agefiph-Ifop, décembre 2022, Entreprises, Grand public, salariés, personnes en situation de handicap).

Mais en réalité, le handicap est le plus souvent invisible. En effet, **environ 80 % des handicaps déclarés ne se voient pas.** Ils existent pourtant et ont des incidences sur la vie quotidienne de la personne.

Quels sont les différents types de handicap ?

Voici une présentation des principales catégories de handicap.

Handicap moteur

Le handicap moteur recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité. Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles.

Exemples : paraplégie, amputations, atrophie, myopathie, etc.

Maladie invalidante

Sont considérées comme maladies invalidantes toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, pouvant entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes.

Une maladie invalidante peut être momentanée, permanente ou évolutive.

Exemples : cancer, mucoviscidose, sclérose en plaque, épilepsie, etc.

Handicap psychique

Le handicap psychique recouvre les maladies chroniques de type psychoses schizophréniques ou maniaco-dépressives, survenues au cours de l'existence, souvent à l'adolescence ou au début de l'âge adulte.

Le handicap psychique n'affecte pas directement les capacités intellectuelles mais affecte leur mise en œuvre.

Exemples : dépression, phobies, troubles obsessionnels compulsifs, schizophrénie, etc.

Handicap auditif

Le handicap auditif est une diminution, une altération voire une suppression de la capacité d'entendre des sons.

Exemples : hyperacousie, acouphènes.

Handicap cognitif

Le handicap cognitif est la conséquence de dysfonctionnements des fonctions cognitives (lire, parler, mémoriser, comprendre) : troubles de l'attention, de la mémoire, du langage, des identifications perceptives (gnosies) et des gestes (praxies).

Le handicap cognitif n'implique pas de déficience intellectuelle mais des difficultés à mobiliser ses capacités.

Exemples : autisme, dyslexie, troubles de l'attention, de la mémoire, dyspraxie, dysphasie, etc.

Handicap visuel

La déficience visuelle est une diminution, une altération, voire une suppression de la capacité de voir des images, des couleurs.

À SAVOIR

Le nombre d'étudiants en situation de handicap est en forte augmentation. Il atteignait 39 786 pour l'année scolaire 2020-2021. 88,2 % de ces étudiants étaient inscrits à l'université.

Les troubles dont souffrent les étudiants se répartissent ainsi :

- Troubles du langage et de la parole : 24 %
- Troubles moteurs : 14 %
- Troubles psychiques : 14 %
- Troubles viscéraux : 12 %
- Plusieurs troubles associés : 7 %
- Troubles visuels : 5 %
- Troubles auditifs : 4 %
- Troubles cognitifs : 4 %
- Troubles du spectre autistique : 3 %
- Autres troubles : 13 %.

Une grande partie d'entre eux sont donc invisibles (troubles cognitifs, psychiques, du spectre autistique…). Et on note en particulier une forte augmentation de la part des troubles du neuro-développement.

(Source : l'état de l'enseignement supérieur en France, 2022)



SECTEUR ORDINAIRE OU SECTEUR PROTÉGÉ ?

LES DIFFÉRENTES FORMES D'EMPLOI POSSIBLES

Quelles sont les possibilités d'emploi ?

Les personnes en situation de handicap peuvent travailler :

- en milieu ordinaire, c'est-à-dire dans une entreprise classique, avec des possibilités d'aménagement de poste ;

- ou en milieu dit « protégé », c'est-à-dire au sein d'un Ésat. Les personnes sont orientées en Ésat par la commission départementale de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) lorsqu'elle considère que c'est la réponse la plus adaptée à leur situation.

LE SECTEUR PROTÉGÉ

Comment fonctionnent les Ésat ?

Les Ésat sont des établissements médico-sociaux.

Les travailleurs handicapés peuvent y **exercer une activité professionnelle adaptée à leurs capacités tout en bénéficiant d'un soutien médico-social.**

Les Ésat interviennent dans de nombreux secteurs d'activité : industrie, restauration, propreté, espaces verts, logistique, etc.

Sous quel statut les personnes travaillent au sein d'un Ésat ?

La personne travaillant en Ésat n'a pas le statut de salarié. Elle ne bénéficie pas d'un contrat de travail. Elle conclut avec l'Ésat **un contrat d'accompagnement par le travail.**

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an. Il est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Le contrat débute par **une période d'essai de 6 mois.**

Le travail en Ésat peut s'effectuer à temps plein ou à temps partiel.

Ce sont principalement les règles du Code de l'action sociale et des familles qui s'appliquent (et non celles du Code du travail).

Quels sont les droits des personnes travaillant en Ésat ?

Les personnes travaillant en Ésat perçoivent **une rémunération garantie.** Elle est comprise entre 55,70 % et 110,70 % du Smic pour un temps plein.

Comme dans le milieu ordinaire, elles bénéficient :

- d'une durée **maximale de travail hebdomadaire autorisée de 35 heures ;**
- des **congés annuels rémunérés** (cinq semaines) et des autres congés et autorisations d'absence prévues pour les salariés (congé parental, congé de formation, etc.) ;
- du **compte personnel de formation** (CPF) ;
- de protection en matière de **santé, sécurité et médecine du travail ;**
- d'une **protection sociale.**

De même, les personnes exerçant une activité en Ésat **cotisent pour leur retraite.**

Les personnes travaillant en Ésat bénéficient en outre de certaines dispositions du Code du travail comme la liberté d'adhésion à un syndicat, le droit d'expression, la prise en charge des frais de transport, le financement possible de titres-restaurant et de chèques-vacances, le droit d'alerte et de retrait et le droit de grève. Elles bénéficient en outre d'un droit à une couverture complémentaire santé.

BON À SAVOIR

Le statut du travailleur d'Ésat est plus protecteur que celui du salarié. Par exemple, **il ne peut pas être licencié.** S'il doit quitter l'Ésat, c'est pour être orienté vers un autre type d'établissement plus adapté à sa situation ou pour accéder à un emploi.

Comment intégrer un Ésat ?

Pour être admis dans un Ésat, il faut s'adresser à la MDPH.

Elle transmet la demande à la CDAPH qui étude le dossier.

BON À SAVOIR

La décision d'orientation vers un Ésat entraîne automatiquement **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.**

Il peut parfois être proposé d'effectuer une mise en situation professionnelle au sein d'un Ésat pour vérifier qu'il s'agit d'une solution adaptée à la situation.

LA PASSERELLE VERS LE MILIEU ORDINAIRE

Comment profiter de l'expérience en Ésat pour basculer vers le milieu ordinaire ?

L'Ésat peut être une étape pour se former, construire un projet professionnel, apprendre un métier, prendre confiance en soi et évoluer progressivement vers le milieu ordinaire de travail.

Les personnes accueillies en Ésat élaborent **un projet personnalisé** qui définit leurs besoins, leurs attentes et leurs objectifs personnels et professionnels.

Elles peuvent suivre des formations et **acquérir des compétences et une expérience professionnelle** qui peuvent être mises en avant pour postuler dans une entreprise du milieu ordinaire.

Deux dispositifs de reconnaissance peuvent être mobilisés pour cela :

- **la reconnaissance des acquis de l'expérience** (RAE). Il s'agit d'un dispositif adapté aux travailleurs d'Ésat permettant de valider les compétences acquises et d'accéder à une certification reconnue par l'Éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture ;
- **la validation des acquis de l'expérience** (VAE). Elle est ouverte à tous les salariés et permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Un accompagnement renforcé pour préparer cette VAE est proposé aux travailleurs handicapés.

Une personne travaillant en Ésat peut-elle travailler ponctuellement dans le milieu ordinaire ?

Une personne travaillant en Ésat peut être envoyée en mission dans le milieu ordinaire (entreprises, administrations, mairies...).

Cela peut se faire :

- de façon ponctuelle, **le temps d'un chantier** (pour entretenir des espaces verts, par exemple) ;
- de façon plus durable dans **le cadre d'un contrat de mise à disposition.**

Certains Ésat sont d'ailleurs spécialisés dans la mise à disposition. On les appelle des Ésat de transition ou Ésat hors-les-murs.

Existe-t-il des dispositifs « passerelles » ?

Des dispositifs spécifiques ont été mis en place pour faciliter le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire.

Ainsi, une personne accueillie en Ésat peut être embauchée par une entreprise du secteur ordinaire en bénéficiant d'une **convention d'appui conclue entre son nouvel employeur et l'Ésat au sein duquel elle**

travaillait précédemment. Elle est ainsi assurée de retrouver une place en Ésat si l'emploi en milieu ordinaire ne convient pas.

Il est également possible de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en Ésat avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur du milieu ordinaire.

Les personnes travaillant en Ésat ont également la possibilité :

- de faire **des stages de découverte dans des entreprises** ou de réaliser **des périodes de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP) pour découvrir un métier ;
- chaque année, dans le cadre du **Duoday,** de passer **une journée dans une entreprise,** une collectivité, une association **en duo avec un professionnel volontaire.**

Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée ?

L'entreprise adaptée est **une entreprise comme les autres.** Elle a néanmoins la particularité d'offrir **des conditions de travail adaptées aux personnes handicapées.**

Elle propose elle aussi des passerelles pour aller travailler dans des entreprises dites « classiques ».

Qu'est-ce que le CDD tremplin ?

Les entreprises adaptées peuvent conclure un CDD tremplin avec des travailleurs handicapés. Cela leur permet de faciliter leur transition professionnelle vers d'autres entreprises classiques.

Ces contrats prévoient un accompagnement renforcé en vue de favoriser la réalisation d'un projet professionnel et la valorisation des compétences acquises durant la formation.

La durée de ce CDD ne peut pas être inférieure à 4 mois. Sa durée

maximale peut aller jusqu'à 24 mois, en principe. Il peut néanmoins être renouvelé au-delà de cette limite pour finir une formation.

La durée hebdomadaire de travail minimale est de 20 heures. Une durée inférieure peut cependant être prévue si cela est nécessaire à la réalisation du projet d'accès à l'emploi ou de réinsertion professionnelle du salarié.

Le CDD tremplin peut être suspendu pour permettre au salarié de réaliser une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou encore d'accomplir une période d'essai en cas d'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

Si le salarié est embauché à l'issue de ces périodes de suspension, le CDD tremplin est rompu sans préavis.

LE MILIEU ORDINAIRE

Comment se passe l'intégration dans le milieu ordinaire ?

Les employeurs du milieu ordinaire peuvent bénéficier d'aide pour accueillir et intégrer les travailleurs handicapés dans les meilleures conditions.

Les travailleurs handicapés bénéficient par ailleurs de toutes les aides et dispositifs prévus au titre de la compensation du handicap pour accéder à une formation, accéder à l'emploi ou bénéficier d'un aménagement du poste de travail.

LES RÉSULTATS DU DISPOSITIF OBJECTIF EMPLOI

Voici quelques exemples d'emplois ayant été obtenus par des étudiants du dispositif Objectif emploi au cours de ces 10 dernières années :

- Assureur – **AXA**
- Juriste – **MAIRIE DE SURESNES**
- Gestionnaire administratif – **MAIRIE DE SURESNES**
- Analyste junior en SIRH, gestion de projet, conseil et stratégie en entreprise – **PARIS 2024**
- Alternance de deux ans – **KLEPIERRE**
- Professeure de lettres modernes – **ÉDUCATION NATIONALE**
- Apprenti analyste de crédits d'institutions financières – **NATIXIS CIB**
- Consultant analyste – **ACENSI**
- Alternance Ingénieur Telecom – **TECHNIP ÉNERGIES**
- Commis de salle chez Runner, six mois de stage Sales Forecast Analyst Intern – **SAFRAN**
- Responsable des ressources humaines au sein de la Caisse des Écoles – **VILLE DE PARIS**
- Founder de HandyCatch Le Pokemon GO de l'emploi – **STATION F**
- Manutentionnaire auprès de la délégation olympique d'Australie, service des sports – **VILLE DE SURESNES.**



LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ **(RQTH)**

INTÉRÊT DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Quel est l'intérêt de solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

Une RQTH peut être demandée **à partir de l'âge de 16 ans, dès le premier emploi,** y compris en alternance.

Au sein de l'entreprise, le salarié qui obtient la reconnaissance officielle de son handicap ne bénéficie pas, en principe, d'avantages immédiats.

BON À SAVOIR

Certaines conventions collectives prévoient néanmoins parfois des mesures favorables (en termes de mobilité, d'accompagnement, de congés ou encore d'autorisations d'absence par exemple).

Il faut donc toujours vérifier ce que prévoient en la matière les accords qui s'appliquent aux entreprises.

En revanche, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé **permet de faire valoir plus facilement les contraintes liées au handicap.**

Ainsi, l'employeur doit accorder une attention particulière au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment à travers l'aménagement de leur poste de travail.

En outre, tout travailleur handicapé peut demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires rendu nécessaire par son handicap.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ **(RQTH)**

ATTENTION !

Un salarié handicapé ne peut pas s'exonérer de lui-même de certaines tâches ou missions. En cas de désaccord quant à l'exécution d'une tâche donnée, l'employeur ou le travailleur handicapé peut saisir le médecin du travail. Ce sera à lui de déterminer si le salarié est apte ou non à réaliser la tâche demandée. Un refus injustifié de travailler exposerait le salarié à une sanction. Et il est faux de considérer que le salarié handicapé bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement.

BON À SAVOIR

L'employeur est soumis à une obligation de confidentialité. Seule la personne bénéficiant de la RQTH est donc habilitée à en parler à ses collègues, si elle le souhaite.

De quels aménagements les travailleurs handicapés peuvent-ils bénéficier ?

L'employeur peut tenir compte des contraintes propres à chaque handicap.

Peuvent ainsi être envisagés, par exemple :

- un écran élargi pour les personnes souffrant de déficiences visuelles ;
- une rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite ;
- un dispositif d'alerte visuelle pour les personnes malentendantes ;
- un rythme de travail particulier, tel notamment un temps partiel ;
- une organisation en télétravail ;
- la mise à disposition d'un endroit isolé pour travailler, au calme ;
- des mesures destinées à faciliter l'orientation ;
- un tutorat ;
- un accompagnement psychologique ;
- des mesures en matière de mobilité, notamment une prise en charge de transports particuliers, un aménagement d'horaires pour permettre des trajets en dehors des heures de pointe ou encore une aide à l'aménagement du véhicule ;
- des congés supplémentaires ;
- des autorisations spéciales d'absence pour se rendre à des rendez-vous médicaux.

Il est grandement recommandé de prendre connaissance des différents **accords collectifs qui s'appliquent à l'entreprise.** Ceux-ci peuvent en effet prévoir des mesures de ce type en faveur des personnes bénéficiant de la RQTH.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ **(RQTH)**

BON À SAVOIR

En cas de changement d'employeur, le salarié handicapé a la possibilité de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de son poste de travail, par le biais d'une convention conclue entre son ancien et son nouvel employeur (article L. 5213-6 du Code du travail).

Le médecin du travail peut parfois préconiser des aménagements de poste. L'employeur est tenu de les prendre en considération et, en cas de refus, de faire connaître par écrit au salarié et au médecin les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (articles L. 4624-3, L. 4624-6, R. 4624-17 et R. 4624-20 du Code du travail).

QUELQUES EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS RÉALISÉS POUR DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF OBJECTIF EMPLOI

- Adaptation des portes d'entrée du service (automatisées avec badge d'accès).
- Adaptation des toilettes (conforme aux PMR).
- Logiciel de reconnaissance vocal sur l'ordinateur de travail.
- Table amovible (automatique).
- Transport adapté « domicile-travail ».
- Étude de poste réalisée : mise en place d'un siège et d'un bureau adaptés.
- PC Double écran/ 2 jours de télétravail.

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Qui peut être reconnu en tant que travailleur handicapé ?

Le Code du travail définit les personnes pouvant être qualifiées de travailleur handicapé ainsi : 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 » (article L. 5213-1 du Code du travail).

Certaines personnes se voient reconnaître automatiquement la qualité de travailleur handicapé, notamment :

- les personnes âgées de 15 à 20 ans qui se voient attribuer l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou la prestation de compensation du handicap ou le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation ;
- les personnes orientées vers un établissement ou un service d'accompagnement par le travail (Ésat) ou vers un établissement ou un service de réadaptation professionnelle (article L. 5213-2 du Code du travail) ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité dès lors que la capacité de travail est réduite de deux tiers.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ **(RQTH)**

BON À SAVOIR

Les personnes qui bénéficient de la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention « invalidité » se voient reconnaître le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans avoir à accomplir de démarche supplémentaire de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (articles R. 5212-1-5 et L. 5212-13 du Code du travail).

Les personnes ne bénéficiant pas d'une reconnaissance automatique de la qualité de travailleur handicapé doivent formuler une demande auprès de la **maison départementale des personnes handicapées (MDPH),** selon la procédure expliquée ci-dessous.

Comment demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

Les personnes handicapées qui ne bénéficient pas de la reconnaissance automatique de la qualité de travailleur handicapé peuvent présenter une demande de reconnaissance auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de leur lieu de résidence.

Ils doivent remplir un formulaire de demande de RQTH (Cerfa n° 15692*01 téléchargeable sur les sites internet des MDPH) accompagné des justificatifs médicaux.

Le dossier est transmis à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend ou non une décision de RQHT.

La décision de reconnaissance est prise pour 1 an au minimum et 10 ans au maximum (article R. 241-31 du Code de l'action sociale et des familles). Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive (article L. 5213-2 du Code du travail).

ATTENTION !

La procédure de reconnaissance peut être assez longue (entre 3 et 6 mois en général). Il est donc impératif de bien anticiper.

Selon quels critères le statut de travailleur handicapé est-il reconnu ?

Les décisions de reconnaissance sont prises après audition du travailleur handicapé au vu des justificatifs médicaux produits. Le travailleur handicapé peut être assisté par une personne de son choix. La commission peut également entendre toute personne intéressée.

Pour prendre sa décision, la CDAPH peut s'appuyer sur le « guide barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées ». Celui-ci comprend huit chapitres, correspondant chacun à un type de déficiences :

- déficiences intellectuelles et difficultés de comportement ;
- déficiences du psychisme ;
- déficiences de l'audition ;
- déficiences du langage et de la parole ;
- déficiences de la vision ;
- déficiences viscérales et générales ;
- déficiences de l'appareil locomoteur ;
- déficiences esthétiques.

Un refus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut-il être contesté ?

Si la CDAPH refuse d'octroyer la RQTH, un recours peut être exercé soit devant le président de la commission, soit devant le tribunal administratif (articles L. 241-5 à L. 241-12 du Code de l'action sociale et des familles).

BON À SAVOIR

Une entreprise ne peut pas saisir la CDAPH pour demander qu'un salarié soit reconnu travailleur handicapé. En l'absence d'une démarche volontaire de la personne handicapée, le salarié ne peut donc pas être pris en compte dans le cadre des obligations de l'entreprise en matière d'embauche des travailleurs handicapés.

Elle peut en revanche obtenir la reconnaissance de la lourdeur du handicap du salarié. Celle-ci permet de compenser financièrement les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle du salarié concerné (sur ce point, voir p. 49).



L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS **(OETH)**

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS **(OETH)**

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, et notamment des stagiaires, dans la proportion de 6 % de son effectif total (articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du Code du travail).

À défaut de satisfaire à cette obligation, les entreprises doivent verser une contribution financière calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés « manquants ».

Cette obligation d'emploi s'applique aux personnes bénéficiant de la RQTH.

BON À SAVOIR

Toutefois, en lieu et place de l'emploi direct de travailleurs handicapés en nombre suffisant, l'entreprise peut s'acquitter de cette obligation en appliquant un accord de branche ou en concluant un accord de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés.

Certains postes doivent-ils être réservés aux personnes handicapées ?

Non. Les entreprises n'ont pas à réserver des postes pour les personnes handicapées.

Au contraire, les personnes handicapées peuvent accéder à tout poste dans l'entreprise en fonction de leurs compétences.

L'employeur peut-il remplir son obligation d'emploi en employant des stagiaires ?

Oui. L'accueil de travailleurs handicapés en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel est une modalité permettant à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi à part entière (articles L. 5212-7 et D. 5212-3 du Code du travail).

Peuvent également être accueillis les stagiaires de plus de 16 ans ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne, ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, qui disposent d'une convention de stage.

Quels sont les avantages pour l'employeur d'embaucher des travailleurs handicapés ?

Le fait de recruter des travailleurs handicapés permet à l'employeur de remplir son obligation d'emploi et de ne pas s'acquitter de la contribution financière.

Mais l'intérêt n'est bien sûr pas seulement financier. Il s'agit également d'une vraie opportunité pour s'ouvrir à de nouveaux profils, ce qui peut stimuler la réflexion et déboucher, le cas échéant, sur des changements de méthodes et des innovations. Cela peut permettre également de renforcer la cohésion au sein des équipes et d'améliorer l'image de marque de l'entreprise.



LE STATUT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Comment les travailleurs handicapés sont-ils protégés contre la discrimination ?

Le handicap ne doit pas être pris en considération à l'appui d'une décision dans le cadre professionnel, il s'agirait d'une discrimination (article L. 1132-1 du Code du travail).

En particulier, **le salaire des travailleurs handicapés ne peut pas être inférieur** à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles (article L. 5213-7 du Code du travail).

ATTENTION !

Il est possible, en revanche, de prendre des mesures particulières fondées sur le handicap dès lors qu'elles sont nécessaires à la situation et proportionnées (article L. 1133-3 du Code du travail).

Il est également possible de prévoir une « discrimination positive ». Peuvent donc être autorisées des mesures appropriées au bénéfice exclusif des personnes handicapées lorsqu'elles sont destinées à favoriser l'égalité de traitement (article L. 1133-4 du Code du travail).

L'employeur doit-il garantir une égalité des chances aux travailleurs handicapés ?

Au-delà de la prévention de la discrimination, les entreprises doivent **garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés.**

Cette obligation impose ainsi aux employeurs de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre à ces salariés :
– d'accéder à un emploi ;
– de conserver un emploi correspondant à leur qualification ;
– de l'exercer ou d'y progresser, ou de recevoir une formation adaptée à leurs besoins.

L'employeur doit dans cette optique s'assurer que :
– les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles ;
– le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Cette obligation vaut sous réserve que les charges induites par la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées et restent « supportables » par l'entreprise. Il est tenu compte dans ce cadre des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses engagées par l'employeur. Celles-ci peuvent notamment concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail – y compris l'accompagnement et l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes – et les accès aux lieux de travail.

Ainsi, par exemple, si l'employeur ne peut se voir reprocher de ne pas avoir initialement conçu correctement ses installations pour permettre le déplacement de personnel à mobilité réduite (l'effort étant trop important), il peut en revanche être fautif de ne pas effectuer des travaux d'accessibilité facilement réalisables et compensables par une aide.

Le refus de prendre des mesures appropriées pour assurer l'égalité de traitement **peut être constitutif d'une discrimination indirecte** (article L. 5213-6 du Code du travail).

BON À SAVOIR

Certaines actions peuvent être intentées en justice contre les discriminations liées au handicap :

- action en justice devant le conseil de prud'hommes. Un salarié peut obtenir l'annulation d'une mesure discriminatoire ainsi que des dommages et intérêts ;

- action pénale. Un employeur coupable d'une discrimination en matière d'embauche, de sanctions disciplinaires ou de licenciement risque jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende ou, s'il s'agit d'une entreprise, une amende pouvant aller jusqu'à 225 000 € et des peines complémentaires comme l'exclusion des marchés publics ou l'affichage public de la décision (articles 225-2 et 225-4 du Code pénal) ;

- action de groupe. Lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire ont subi une discrimination de la part d'une même personne, des syndicats ou des associations peuvent agir devant le tribunal judiciaire afin de faire cesser la situation discriminatoire et obtenir réparation des préjudices subis ;

- saisine du Défenseur des droits. Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir le Défenseur des droits ;

- action d'un syndicat ou d'une association à la place du salarié. Des associations œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions contre une discrimination pour handicap, en faveur d'un candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve de son accord écrit (article L. 1134-3 du Code du travail).

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Les travailleurs handicapés font-ils l'objet d'une surveillance particulière par la médecin du travail ?

Comme tous salariés, les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivant leur embauche auprès des professionnels des services de santé au travail.

S'il indique, à l'occasion de cette visite, qu'il est travailleur handicapé, le salarié doit être orienté vers le médecin du travail et bénéficier d'un suivi individuel adapté à son état de santé défini par le praticien, selon une périodicité qui ne peut excéder 3 ans (articles L. 4624-1 et R. 4624-20 du Code du travail).

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Les travailleurs handicapés bénéficient-ils d'un accès facilité au télétravail ?

L'accord ou la charte mettant en place le télétravail dans l'entreprise doit définir les modalités selon lesquelles les travailleurs handicapés peuvent y accéder.

L'employeur qui refuse d'octroyer un télétravail à une personne handicapée qui le lui demande doit motiver expressément sa décision (articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du Code du travail).

Un travailleur handicapé peut-il refuser certaines tâches ?

Un salarié handicapé ne peut pas décider de lui-même de ne pas effectuer certaines tâches ou certaines missions. Un refus injustifié de travailler exposerait le salarié à une sanction, voire à un licenciement.

En cas de désaccord quant à l'exécution d'une tâche donnée, l'employeur ou le travailleur handicapé peut saisir le médecin du travail. Ce sera à lui de déterminer si le salarié est apte ou non à réaliser la tâche demandée.

BON À SAVOIR

Les personnes bénéficiaires de la RQTH ont droit à 300 € par an supplémentaire sur leur **compte personnel de formation (CPF).** La dotation annuelle est donc de 800 € (au lieu de 500 € pour les autres salariés), dans la limite d'un plafond de 8 000 € (articles L. 6323-11 et D. 6323-3-3 du Code du travail).

LICENCIEMENT

Les travailleurs handicapés bénéficient-ils d'une protection particulière contre le licenciement ?

Un salarié ne peut pas être licencié en raison de son handicap (article L. 1132-1 du Code du travail).

Mais en dehors de cette interdiction, les travailleurs handicapés ne sont pas particulièrement protégés contre le licenciement. L'employeur peut donc mettre fin à leur contrat en cas de faute, d'absences injustifiées ou de difficultés économiques par exemple.

À noter néanmoins que les entreprises qui entendent mettre en œuvre un plan de licenciement pour motif économique ont l'obligation de déterminer l'ordre des licenciements, c'est-à-dire les salariés qui devront quitter l'entreprise. Dans ce cadre, la situation des personnes handicapées doit être prise en compte (article L. 1233-5 du Code du travail).

Quelle est la durée du préavis de licenciement ?

Les travailleurs handicapés bénéficient, s'ils viennent à être licenciés, d'un préavis dont la durée est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois (article L. 5213-9 du Code du travail).

LE RÉFÉRENT HANDICAP



Un référent handicap existe-t-il dans toutes les entreprises ?

La loi oblige la désignation d'un référent handicap uniquement dans **les entreprises comptant au moins 250 salariés** (article L. 5213-6-1 du Code du travail).

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à ce seuil n'y sont pas tenues obligatoirement mais peuvent évidement décider de désigner quelqu'un à ce titre.

Quel est le rôle du référent handicap ?

Le référent handicap est **chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap** (article L. 5213-6-1 du Code du travail).

C'est l'employeur qui fixe ses moyens et adapte ses missions à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise.

D'après l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour de quatre fonctions principales :
- être un « tiers de confiance » qui informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap ;
- servir d'interface entre les différents acteurs concernés, internes comme externes ;
- être un « pilote » amené à diriger des actions, des projets, voire une politique handicap ;
- constituer un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

BON À SAVOIR

Les missions les plus fréquentes de ces référents consistent notamment à :
- organiser la prise en compte du handicap en matière de recrutement et d'intégration ;
- informer les salariés en situation de handicap, notamment sur leurs droits ;
- organiser des actions d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés ;
- mettre à jour des connaissances notamment techniques et juridiques.

Quelles sont les obligations du référent handicap ?

Le référent handicap est tenu à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations à caractère personnel qui concernent les travailleurs handicapés.



LES AIDES À L'EMPLOI

Les travailleurs handicapés peuvent-ils bénéficier des dispositifs généraux d'aides à l'emploi ?

Oui, comme tous les salariés, les travailleurs handicapés **peuvent bénéficier de l'ensemble des mesures destinées à favoriser l'emploi en général,** telles que le contrat unique d'insertion, le contrat de professionnalisation ou encore le contrat d'apprentissage.

Sur l'alternance, voir p. 50.

BON À SAVOIR

L'accueil d'un salarié dans le cadre d'un parcours emploi compétences donne droit, pour l'entreprise, à une aide financière. Celle-ci est en principe versée pendant 24 mois au maximum. Mais, dans le cas d'un travailleur handicapé, cette aide peut être prolongée à 60 mois (articles L. 5134-23-1 et L. 5134-67-1 du Code du travail).

Comment fonctionnent les stages de formation professionnelle agréés dont peuvent bénéficier les travailleurs handicapés ?

L'État ou le Conseil régional peuvent financer des **actions de formation spécifiques aux travailleurs handicapés.**

Les travailleurs reconnus handicapés en recherche d'emploi peuvent ainsi bénéficier d'un tel stage, avec une rémunération établie sur la base du salaire qu'ils percevaient antérieurement dès lors qu'ils ont exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois (article D. 6341-24-3 du Code du travail).

Quelles sont les aides de l'Agefiph ?

L'Agefiph propose **une aide à l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle.** L'objectif est d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter :

- l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ;
- l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de la mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Elle peut être accordée à toute entreprise employant une personne handicapée en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, dès lors qu'elle met en place un plan d'action précisant les mesures déployées pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié.

L'aide est d'un montant maximal de 3 150 €.

Elle peut être mobilisée **en amont du recrutement** (préparation à l'intégration) **et durant le contrat** (dans les 6 mois qui suivent la prise de poste) pour permettre la prise en charge des frais liés à :

- l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ;
- l'accompagnement individualisé pour la personne handicapée ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié) ;
- un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail.

BON À SAVOIR

L'Agefiph (ou le FIPHFP dans la Fonction publique) proposent différents services pour accompagner les entreprises dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les organismes de placement spécialisés peuvent notamment accompagner l'entreprise en la renseignant sur les aides mobilisables ou en faisant appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicaps, etc.). Un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur ou psychique) peut, par exemple, apporter son expertise au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien) de la personne, de son intégration en emploi ou en formation, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.

Quelles sont les aides destinées à compenser la lourdeur du handicap ?

Une aide peut être attribuée pour l'emploi de travailleurs lourdement handicapés afin de **compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail au regard du poste occupé, après aménagement optimal de ce dernier** (articles L. 5213-11 et R. 5213-39 du Code du travail).

La lourdeur du handicap est reconnue si le montant annuel des charges pérennes induites par le handicap est supérieur ou égal à 20 % du Smic horaire multiplié par un nombre d'heures correspondant sur une base annuelle :

- soit à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ;
- soit à la durée de travail inscrite au contrat en cas de temps partiel.

Le montant annuel de l'aide à l'emploi, pour un poste à temps complet, est **fonction du niveau du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap du salarié :**

- pour un surcoût inférieur à 20 % : aucune aide ;
- pour un surcoût égal ou supérieur à 20 % : 550 fois le Smic horaire (soit 6 534 € selon le montant du Smic 1er janvier 2025) ;
- pour un surcoût égal ou supérieur à 50 % : 1 095 fois le Smic horaire (soit 13 008,60 € selon le montant du Smic au 1er janvier 2025).

Ces montants sont réduits en fonction de la durée du travail en cas de travail à temps partiel (articles R. 5213-49 et R. 5213-49 du Code du travail).

L'ALTERNANCE



Quels sont les dispositifs d'alternance existants ?

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un contrat en alternance. Il peut s'agir soit d'un **contrat d'apprentissage,** soit d'un **contrat de professionnalisation.**

Dans les deux cas, il s'agit d'un contrat de travail particulier grâce auquel un jeune travailleur bénéficie d'une formation professionnelle, dispensée pour partie en entreprise et pour partie dans un univers scolaire (articles L. 6221-1 et L. 6325-2 du Code du travail).

L'apprenti, ou la personne bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, bénéficie d'une rémunération fixée en pourcentage du Smic, en fonction notamment de son âge.

Quelles sont les particularités lorsque le contrat d'apprentissage est conclu avec un travailleur handicapé ?

En principe, un contrat d'apprentissage ne peut pas être conclu après 29 ans. Mais cette limite d'âge ne vaut pas pour les travailleurs handicapés qui **peuvent conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge limite de 29 ans.**

En outre, la durée du contrat peut être portée à **4 ans et/ou prolongée d'1 an** lorsque l'état de santé de l'apprenti handicapé le justifie (article L. 6222-2 et articles R. 6222-46 à R. 6222-48 du Code du travail).

Le médecin du travail peut également proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. **Un aménagement de la pédagogie appliquée au sein du centre de formation d'apprentis** peut aussi être mis en œuvre. Si nécessaire, la formation peut être suivie à distance (articles R. 6222-49-1 et R. 6222-50 du Code du travail).

Quelles sont les aides attribuées pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ?

Une aide est accordée à toute entreprise pour la signature d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation avec une personne handicapée d'une durée minimale de 6 mois comprenant au moins 24 heures de travail hebdomadaire, sauf dérogation légale ou conventionnelle (la durée du travail doit dans ce cas être au moins égale à 10 heures). Elle peut être prolongée en cas de redoublement et est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit adresser un formulaire de demande d'intervention à la délégation régionale Agefiph dont elle dépend. **Le montant maximal de l'aide est de 3 000 €.** Le montant versé varie en fonction de la durée du contrat.



EMPLOI ET ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPÉS **(AAH)**

Comment fonctionne l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ?

L'allocation aux adultes handicapés est une allocation différentielle qui peut être versée à taux plein ou en complément d'un autre « avantage ». Elle peut se cumuler avec les ressources personnelles de l'intéressé dans la limite d'un plafond.

Autrement dit, l'exercice d'une activité professionnelle ne fait pas nécessairement perdre le bénéfice de l'AAH mais les revenus qui en résultent sont pris en compte pour déterminer son montant.

À partir de quel âge est-il possible de bénéficier de l'AAH ?

La personne handicapée doit en principe avoir plus de 20 ans pour percevoir l'AAH.

L'AAH peut néanmoins être attribuée dès 16 ans pour les personnes qui ne sont plus considérées comme à charge de leurs parents.

Quel est le montant de base de l'AAH ?

Le montant de base de l'AAH, c'est-à-dire le montant à taux plein, est de 1 033,32 € par mois (valeur depuis le 1er avril 2025).

Quel est l'impact de l'exercice d'une activité sur le droit à l'AAH ?

Pour percevoir l'AAH, les ressources du travailleur handicapé ne peuvent pas dépasser un plafond annuel. Celui-ci est égal, pour une personne seule, au montant de l'allocation multiplié par 12, soit 12 399,84 € (valeur depuis le 1er avril 2025).

Une distinction est opérée selon que le bénéficiaire de l'AAH exerce une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail ou est admis en établissement et service d'accompagnement par le travail (Ésat). Ainsi, le bénéficiaire de l'AAH a droit, chaque mois, à une allocation égale :

- s'il exerce une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail, au tiers de la différence entre le montant du plafond applicable et les ressources trimestrielles ;

- s'il est admis en Ésat, au douzième de la différence entre le montant du plafond applicable et les ressources.

Le bénéficiaire de l'AAH doit envoyer à la CAF une déclaration trimestrielle de ressources dûment complétée.

BON À SAVOIR

Les ressources prises en compte sont celles du seul bénéficiaire compte tenu du principe de « déconjugalisation » de l'AAH.

Quelles sont les règles de cumul de l'AAH avec d'autres avantages ou indemnités ?

Cas du travail en milieu ordinaire. Lorsque le bénéficiaire n'a pas perçu de revenus d'activité au cours du mois civil précédent et débute ou reprend une activité, les revenus d'activité professionnelle ne sont pas pris en compte pendant une durée maximale de 6 mois à partir du mois du début ou de la reprise d'activité. Le cumul AAH et revenus professionnels est intégral pendant 6 mois.

La durée cumulée du bénéfice de cette disposition ne peut dépasser 6 mois par période de 12 mois.

ATTENTION !

Cette possibilité de cumul intégral n'est pas applicable lorsque le début ou la reprise d'activité est antérieure à la date d'ouverture du droit à l'AAH.

Après cette période de cumul intégral de 6 mois, les revenus d'activité professionnelle sont affectés d'un abattement égal à :
- 80 % pour la tranche de revenus inférieure ou égale, en moyenne mensuelle, à 30 % de la valeur mensuelle du Smic (151,67 heures) ;
- 40 % pour la tranche de revenus supérieure, en moyenne mensuelle, à 30 % de la valeur mensuelle du Smic.

Le Smic à prendre en compte est celui en vigueur le dernier jour de la période de référence.

Cas de l'activité en Ésat. Le cumul de l'AAH et de la rémunération ne peut pas excéder 100 % du Smic pour 151,67 heures. Lorsque le total de l'AAH et de la rémunération garantie excède ce montant, l'allocation est réduite en conséquence.

Pour le calcul de l'AAH, les revenus d'activité à caractère professionnel sont affectés d'un abattement de :
- 3,5 % lorsque la part de la rémunération est supérieure à 5 % et inférieure à 10 % du Smic ;
- 4 % lorsque la part de la rémunération est supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 15 % du Smic ;
- 4,5 % lorsque la part de la rémunération est supérieure ou égale à 15 % et inférieure à 20 % du Smic ;
- 5 % lorsque la part de la rémunération est supérieure ou égale à 20 % et inférieure ou égale à 50 % du Smic.

BON À SAVOIR

Les indemnités journalières maladie et accident du travail sont cumulables avec l'AAH. En cas de perception de ces indemnités par une personne handicapée, ayant un taux d'invalidité inférieur à 80 %, il est nécessaire d'en aviser la CDAPH.

suresnes

Nulla desequa tempore rcipid que quam,
as sequiam dolorro rectaqui dolorest doluptat volesti doluptati dolorror am, cus dolupta tatur? Quis nonserrovit moluptatur aut qui ratem que venis repudis et facieni ssimil mi, se pra dem.



LAMY LIAISONS | KARNOV GROUP
Immeuble Euroatrium
7, rue Emmy Noether - CS 90021
93588 Saint-Ouen Cedex

lamy-liaisons.fr