



8 La loi institue l'obligation de négocier

- Toute entreprise ayant des représentants du personnel **doit négocier chaque année** sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.
- La **périodicité de la négociation est portée à 3 ans** pour les entreprises qui concluent un accord collectif ainsi que pour les branches professionnelles.

9 La création de Maisons départementales

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

10 Privé, public : la même obligation pour tous

- L'**obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée**. Un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » est créé, alimenté par les contributions des employeurs publics.



3 ans pour agir

En 2010, les entreprises qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée : **1 500 fois le Smic horaire** pour toute personne handicapée manquante afin d'atteindre le quota de 6 % ! Vous avez trois ans pour vous mettre en conformité. L'Agefiph est là pour vous aider.

Handicap : la loi change, pourquoi pas VOUS ?

Pour en savoir plus :



A nouvelle loi, nouvelle attitude



La loi handicap L'emploi en 10 points



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

1 Un quota maintenu à 6 %

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

2 La non-discrimination renforcée

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

3 Des bénéficiaires plus nombreux

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



4 Des modalités de calcul différentes

- L'effectif à prendre en compte pour calculer votre taux d'emploi inclut désormais l'ensemble de vos salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « exclus ».
- Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou CDI.
- Tout salarié handicapé, y compris les nouveaux bénéficiaires, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

5 Des minations possibles pour votre contribution

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

- **Compte** un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus.
- **Recrute** un chômeur de longue durée ou une personne issue du secteur du travail protégé.
- **Embauche** ou emploie un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu.
- **Compte** un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus ».
- **Effectue** des dépenses au profit de vos salariés en situation de handicap.



Des dépenses prises en compte

Certaines de vos dépenses permettent désormais de diminuer votre contribution à l'Agefiph. Pour en bénéficier, vous avez la possibilité de :

- Réaliser des travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite,
- Mettre en place des transports adaptés ou des aides au logement pour vos salariés handicapés,
- Concevoir des matériels ou des aides techniques,
- Sensibiliser votre personnel,
- Former au-delà de l'obligation légale,
- Nouer des partenariats avec le secteur associatif...

Ces déductions ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.



La loi change

6 Une incitation plus forte à recruter

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

Effectif de l'entreprise	Contribution pour 2005	Contribution pour 2006
750 salariés et plus	500 fois le Smic horaire	600 fois le Smic horaire
200 à 749 salariés	400 fois le Smic horaire	500 fois le Smic horaire
20 à 199 salariés	300 fois le Smic horaire	400 fois le Smic horaire

7 Une aide spécifique

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B et C) disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd. Ce critère est apprécié par le directeur départemental du travail, sur demande de l'employeur. La reconnaissance de la lourdeur du handicap, réexaminée tous les trois ans, ouvre droit soit :

- À une minoration du montant de la contribution Agefiph.
 - À l'attribution d'une aide à l'emploi versée par l'Agefiph.
- L'employeur choisit la solution qui lui est la plus favorable.