



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)

Circulaire 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.

Date d'application : 1^{er} janvier 2006

RESUME : La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a supprimé le classement par les COTOREP des travailleurs handicapés dans les catégories A, B, C suivant la gravité de leur handicap. Toutefois, la loi a retenu la notion de lourdeur du handicap pour le calcul de la modulation de la contribution qu'un établissement soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doit éventuellement verser à l'AGEFIPH et pour l'attribution d'une aide à l'emploi en milieu ordinaire, financée et versée par l'AGEFIPH, remplaçant la GRTH en milieu ordinaire afin de favoriser l'emploi. La loi prévoit que la lourdeur du handicap fait l'objet d'une reconnaissance par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis éventuel de l'inspection du travail. La mise en place du processus de reconnaissance de la lourdeur du handicap, les modalités d'attribution de l'aide à l'emploi et ses niveaux ont été fixés par le décret et l'arrêté susvisés, la présente circulaire a pour objet d'apporter à vos services une aide technique pour la mise en œuvre de ces mesures.

Textes de référence : loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
arrêté du 9 février 2006 fixant le montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R 323-125 du code du travail ;
circulaire 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.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page n° 3
I – RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP	
1.1 - Qui fait la demande ?	Page n° 4
1.2 - Le contenu de la demande	Page n° 4
1.3 - Qui prend la décision et sur quels critères ?	Page n° 5
1.4 - Le choix des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	Page n° 9
II – LES EFFETS DE LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP	
2.1 - La modulation de la contribution AGEFIPH	Page n° 9
2.2 - Le versement de l'aide à l'emploi	Page n° 9
III – LE SUIVI DU DISPOSITIF	Page n° 11
ANNEXES	Page n° 13

Le classement en catégorie A, B, C attribué par les COTOREP à des travailleurs handicapés en fonction de la gravité de leur handicap, en application de l'ancien article L 323-12 du code du travail, n'était ni objectif, ni pertinent au regard de l'emploi. En effet, ce classement s'effectuait sans tenir véritablement compte de la capacité de la personne à travailler à un poste déterminé dans l'entreprise et pouvait présenter pour certains un caractère stigmatisant et arbitraire. En effet, le lien n'était pas objectivement établi entre la nature, le poids du handicap et la capacité de travail d'une personne au regard d'un poste de travail donné.

Pour ces raisons, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a supprimé le classement des travailleurs handicapés dans les catégories A, B, C et retenu la notion de lourdeur du handicap en prévoyant :

- d'une part, que le montant de la contribution AGEFIPH peut être modulé en tenant compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés notamment de bénéficiaires pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après avis éventuel de l'inspection du travail, a reconnu la lourdeur du handicap selon des dispositions fixées par décret,

- et d'autre part, qu'une aide à l'emploi en milieu ordinaire, financée et versée par l'AGEFIPH, remplaçant la GRTH en milieu ordinaire, peut être attribuée sur décision du DDTEFP, après avis de l'inspection du travail, en fonction des caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Cette aide, financée par l'AGEFIPH, est destinée aux employeurs et aux travailleurs handicapés exerçant une activité non-salariée, et dans l'esprit du législateur, elle s'appuie sur l'évaluation de l'incidence de la lourdeur du handicap par rapport à un emploi.

Aussi pour répondre à la fois à la volonté de modulation de la contribution AGEFIPH au titre de la lourdeur du handicap et à celui du calcul de l'aide à l'emploi, il est apparu nécessaire de mettre en place un nouveau système mesurant, dans la logique de compensation, l'effort réalisé par l'employeur pour l'adaptation d'un travailleur handicapé à son poste de travail. 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 optimum de ce dernier. La demande et la décision portent sur l'analyse du surcoût supporté par l'employeur au-delà de l'obligation légale.

En application du deuxième alinéa de l'article L 323-6 du code du travail, les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne peuvent pas se voir attribuer à la fois la modulation de la contribution AGEFIPH et le versement de l'aide à l'emploi, ils doivent donc effectuer un choix.

L'ensemble de ce dispositif s'applique à des situations constatées depuis le 1^{er} janvier 2006.

I - RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

1.1 - Qui fait la demande ?

Les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, occupant 20 salariés et plus assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, peuvent prétendre à la modulation de la contribution AGEFIPH ou à l'attribution de l'aide à l'emploi.

Les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial quel que soit le nombre de leurs salariés, assujettis ou non à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non-salariée peuvent prétendre à l'attribution de l'aide à l'emploi.

Seuls les employeurs visés ci-dessus et les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée sont habilités à déposer une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Conformément à la loi du 11 février 2005, les travailleurs handicapés pour lesquels les employeurs demandent la reconnaissance de la lourdeur du handicap et les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée qui sollicitent pour eux-mêmes cette reconnaissance, doivent obligatoirement relever de l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L 323-3 du code du travail.

1.2 - Le contenu de la demande

1.2.1 - Demande déposée par l'employeur d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'employeur doit être en mesure de justifier économiquement l'effort réalisé, pour l'emploi d'un bénéficiaire présentant un handicap important dans l'emploi, au regard du rapport d'aptitude du médecin du travail et des préconisations faites au moment de l'embauche des salariés et de leur suivi. Il est rappelé que le médecin du travail intervient dans le cadre de l'examen médical d'embauche, au plus tard à la fin de la période d'essai, des examens de reprise après un arrêt de travail et lors d'examens périodiques (périodicité biennale dans le cas général, annuelle pour les personnes à risques dont font partie les personnes reconnues travailleur handicapé ou celles occupant des postes à risques).

Le médecin du travail, compte tenu de sa connaissance du poste de travail, a notamment pour mission de se prononcer sur l'aptitude du salarié et sur la nécessité de prévoir des aménagements du poste de travail (aménagements matériels, horaires, organisationnels...). Il doit éclairer l'employeur pour que ce dernier puisse l'adapter de manière optimale.

Le médecin du travail procède ainsi, dans le respect de la réglementation en vigueur, à un constat des améliorations à apporter sur le lieu de travail pour que le travailleur handicapé puisse accomplir sa tâche sans danger pour lui-même et pour autrui et pour faire de son emploi un emploi pérenne.

La fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié doit accompagner la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

L'employeur doit également fournir à l'appui de cette demande :

- 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,

- 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. Ces éléments doivent permettre de prendre la mesure du handicap présenté par le bénéficiaire. Ces aménagements font partie intégrante de l'obligation d'emploi et des mesures appropriées, visées à l'article L. 323-9-1 du code du travail, à mettre en œuvre par l'employeur pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder ou de conserver un emploi.

L'évaluation du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap présentée par un bénéficiaire en situation de travail est appréciée au regard de son poste après un aménagement optimal de ce dernier. Cette charge de l'employeur correspond d'une part, à l'évaluation du niveau d'activité du bénéficiaire et d'autre part, au montant des dépenses régulières engagées en dehors de celles exigées par l'aménagement raisonnable, auquel est défalqué le montant des aides versées par l'AGEFIPH au titre des aménagements réalisés. L'employeur doit fournir tous les éléments d'appréciation de la situation au regard du référentiel d'activité du poste de travail occupé.

Cependant, si le bénéficiaire embauché présente un taux d'invalidité ou un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, sont exigés uniquement la liste des aménagements à réaliser et l'évaluation du surcoût lié aux dépenses régulières prévisibles. Une présomption de handicap lourd est ainsi instituée.

L'employeur doit informer le bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la démarche engagée et de la décision prise. En effet, l'employeur doit étroitement associer le bénéficiaire à cette démarche de même qu'il doit l'associer aux aménagements à réaliser pour répondre à ses besoins.

1.2.2 - Demande déposée par un travailleur handicapé exerçant une activité non salariée

Le travailleur handicapé exerçant une activité non salariée doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 323-3 du code du travail et doit être en mesure de justifier que son activité se retrouve significativement diminuée après aménagement optimal de son poste.

Exception faite de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié, un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée doit fournir à l'appui de sa demande de reconnaissance de la lourdeur de son handicap les mêmes pièces justificatives énumérées ci-dessus. Il bénéficie également d'une présomption de handicap lourd s'il présente un handicap dont le taux d'invalidité ou le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 80%.

1.3 - *Qui prend la décision et sur quels critères ?*

1.3.1 - Le décideur

La loi du 11 février 2005 prévoit que le bénéfice d'une des deux mesures (modulation de la contribution AGEFIPH et l'aide à l'emploi) est conditionné par la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap prise par le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après avis éventuel de l'inspecteur du travail.

En conséquence, pour un employeur, cette demande doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département où est situé l'établissement auquel le bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est rattaché.

Pour un bénéficiaire exerçant une activité non salariée, cette demande doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département où il exerce son activité professionnelle.

Toutes les demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap doivent être envoyées par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

En application de l'article 19 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 pris en application de ladite loi, toute demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doit faire l'objet de la part du DDTEFP d'un accusé de réception.

Cet accusé réception doit comporter les mentions suivantes :

1° - la désignation, l'adresse postale et, le cas échéant, électronique, ainsi que le numéro de téléphone du service chargé du dossier.

2° - la date de réception de la demande et la date à laquelle, à défaut de décision expresse, celle-ci sera réputée rejetée. En effet, la demande de reconnaissance de lourdeur du handicap se situe dans le régime de décision implicite de rejet au motif que cette demande présente un caractère financier (minoration de la contribution AGEFIPH ou versement d'une aide à l'emploi).

La formule suivante pourra être utilement retenue : « Je vous informe qu'à défaut de réponse expresse dans un délai de deux mois courant à compter de la date de réception de votre courrier, indiquée ci-dessus, votre recours sera réputé rejeté ».

Il faut également obligatoirement indiquer les délais et les voies de recours (recours hiérarchique auprès du ministre chargé de l'emploi et recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans les deux mois courant à compter de la date de la décision implicite de rejet, dont dispose le demandeur pour contester la décision implicite de rejet.

Lorsque la demande est incomplète, le DDTEFP indique au demandeur, dans l'accusé de réception, les pièces manquantes dont la production est indispensable à l'instruction de la demande. Il fixe un délai pour la réception de ces pièces.

Il précise également que le délai au terme duquel, à défaut de décision expresse, la demande est réputée rejetée est suspendu pendant le délai imparti pour produire les pièces requises mais que la production de ces pièces avant l'expiration du délai fixé met fin à cette suspension.

Dans l'hypothèse où un accusé de réception a déjà été délivré, ces derniers éléments doivent être communiqués par lettre au demandeur.

Afin de favoriser l'embauche des travailleurs les plus lourdement handicapés, les DDTEFP sont invités à instruire les demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap, dans les deux mois suivant le dépôt des demandes.

1.3.2 - Instruction de la demande

Le DDTEFP vérifie d'une part, si le demandeur exerce ou non une activité non salariée et d'autre part, la validité du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le DDTEFP examine, en prenant en compte la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail, ses préconisations et éventuellement son avis circonstancié, le détail des aménagements réalisés ou à réaliser si le bénéficiaire de l'obligation d'emploi présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, ainsi que leur coût, les aides reçues ou à recevoir de la part de l'AGEFIPH.

Le DDTEFP évalue, ensuite, le coût de l'emploi au-delà de l'obligation légale qui justifie une compensation soit par l'attribution d'une minoration de la contribution AGEFIPH soit par le versement de l'aide à l'emploi. Pour ce faire, il examine l'évaluation des charges induites par le handicap présenté par le bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans le cadre de son activité professionnelle.

Les charges induites doivent être des charges pérennes, par exemple :

- une organisation particulière de l'activité,
- un accompagnement social ou professionnel,
- un tutorat,
- un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moindre du bénéficiaire de l'obligation d'emploi par rapport à un travailleur valide et ce malgré l'aménagement optimal de son poste de travail. Le référentiel d'activité est l'un des éléments d'appréciation des charges induites.

Le DDTEFP peut demander l'avis des services de l'inspection du travail et diligenter une enquête sur place.

1.3.3 – Critères et contenu de la décision

La reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 20 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail (soit 35 heures par semaine).

Le montant de l'aide à l'emploi est majoré si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 50 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail (soit 35 heures par semaine).

Le DDTEFP décide de la reconnaissance de la lourdeur du handicap et fixe le niveau du surcoût qu'il retient. Le DDTEFP a un pouvoir d'appréciation des charges induites et peut ne pas retenir la totalité des charges exposées, ou en réévaluer le montant.

La décision de refus ou d'acceptation du DDTEFP doit être motivée, pour cette dernière doit figurer les éléments et le calcul retenus par le DDTEFP pour fixer le niveau du surcoût.

1.3.4 - Durée de la validité de la décision

La décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans compte tenu notamment de la mobilité réduite des travailleurs handicapés. A cet effet, les employeurs et les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée concernés, doivent déposer un nouveau dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap comprenant toutes les pièces citées au 1.2.1 ou au 1.2.2 de la présente circulaire.

Toutefois, dans le cadre de la présomption de handicap lourd du fait d'un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, l'effet de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap est limité à un an. Le DDTEFP doit en effet pouvoir contrôler, à l'occasion de la demande de renouvellement, si tous les aménagements annoncés ont bien été réalisés et si l'évaluation du surcoût des dépenses régulières est exacte.

Toute contestation d'une décision de refus de reconnaître la lourdeur du handicap ou toute contestation du pourcentage retenu pour le niveau du surcoût, peut faire l'objet :

- d'un recours gracieux devant le DDTEFP
- un recours hiérarchique devant le ministre chargé de l'emploi
- un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans les deux mois courant à compter de la date de la décision implicite de rejet ou de la notification de la décision explicite.

Ces voies et délais de recours doivent être impérativement indiqués dans la décision.

1.3.5 - Date d'effet de la décision

Pour ne pas pénaliser l'employeur ou le travailleur handicapé exerçant une activité non salariée du fait des délais d'instruction, il a été décidé que la décision d'acceptation de la reconnaissance de la lourdeur du handicap prendrait effet à compter de la date du dépôt de la demande.

1.3.6 - Notification de la décision

La décision d'acceptation ou de refus de reconnaissance de la lourdeur du handicap doit être notifiée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, à l'employeur ou au travailleur handicapé exerçant une activité non salariée. L'employeur en informe le bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une copie de toutes les décisions d'acceptation de la reconnaissance de la lourdeur du handicap doit être notifiée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, à l'AGEFIPH dès lors que ces décisions ouvrent droit au seul versement de l'aide à l'emploi.

Pour les décisions concernant les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi, le DDTEFP attend, pour notifier à l'AGEFIPH, que les employeurs aient formulé auprès de lui leur choix entre la modulation de la contribution à l'AGEFIPH et le versement de l'aide à l'emploi (article L 323-6, alinéa 2, du code du travail) La notification est accompagnée de la copie du choix de l'employeur (voir chapitre suivant 1.4).

Cette notification doit permettre à l'AGEFIPH, en tant que financeur et le cas échéant, de contester la décision du DDTEFP, dans les deux mois qui suivent la notification, devant le juge administratif.

La notification des copies des décisions à l'AGEFIPH doit contenir les délais et voies de recours (recours hiérarchique auprès du ministre chargé de l'emploi et recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans les deux mois courant à compter de la date de la notification de la copie de la décision). Les notifications à l'AGEFIPH doivent être adressées à l'adresse suivante :

Centre de traitement AGEFIPH
CS 3313
41033 BLOIS CEDEX

1.3.7 - Demande de révision

Avant la fin des délais de 3 ans ou d'un an susvisés, la décision d'acceptation de la reconnaissance de la lourdeur du handicap doit faire l'objet d'une demande de révision dans les cas suivants :

- changement de poste de travail au sein de la même entreprise par le bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- évolution positive ou négative du handicap du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap doit être adressée par l'employeur au DDTEFP qui a pris la décision initiale. L'AGEFIPH doit également être informée du changement de la situation par le biais du bordereau déclaratif trimestriel.

Le DDTEFP compétent examine la nouvelle situation sur la base des éléments fournis par l'employeur pour un nouveau chiffrage des charges :

- la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié,
- le nouveau chiffrage des charges après aménagement optimal du poste de travail occupé par le bénéficiaire et revu en fonction du changement de la situation de l'intéressé.

Le DDTEFP prend sa décision dans un délai raisonnable.

Le versement de l'aide par l'AGEFIPH est maintenu pendant cette période et ce jusqu'à la date de la nouvelle décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

1.4 - Le choix des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Dans le mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur assujetti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, doivent indiquer au DDTEFP s'il opte pour la modulation de la contribution annuelle prévue à l'article L 323-8-2 au titre de la lourdeur du handicap ou pour le versement de l'aide à l'emploi. Ce choix vaut pour la durée de la décision.

II - LES EFFETS DE LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

2.1 - La modulation de la contribution AGEFIPH

La circulaire 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 fixe les conditions de la modulation de la contribution de l'AGEFIPH pour l'emploi de travailleurs handicapés bénéficiant de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

2.2 - Le versement de l'aide à l'emploi

2.2.1 - Définition

Il est rappelé que, pour les employeurs occupant moins de vingt salariés et pour les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, l'aide à emploi est octroyée dès la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap par le DDTEFP compétent. Pour les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi, elle est subordonnée au choix de cette aide par l'employeur (et non au choix de la modulation de la contribution).

Cette aide est destinée à assurer une compensation liée à l'incidence de la lourdeur du handicap, en situation de travail, au regard d'un poste de travail précis, après aménagement de ce dernier et au vu de l'organisation mise en œuvre par l'entreprise pour accueillir les travailleurs handicapés. Elle se substitue aux abattements de salaire dont pouvaient bénéficier les travailleurs handicapés de catégorie « B » ou « C » et au dispositif des emplois protégés en milieu ordinaire (EPMO).

Elle a pour objectif de faciliter et d'accroître l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

2.2.2 - Règles de non-cumul

La subvention d'installation prévue à l'article R. 323-70 du code du travail et l'aide au maintien des travailleurs handicapés salariés ou indépendants versée par l'AGEFIPH, dans le cadre d'un dispositif de maintien dans l'emploi, ne peuvent se cumuler avec l'aide à l'emploi.

Cette aide est par ailleurs exclusive de toute autre aide à l'emploi prise en charge par l'Etat, dont peuvent bénéficier les entreprises pour leurs salariés.

2.2.3 - Montant

Le montant de l'aide allouée dépend du montant du surcoût fixé par le DDTEFP.

Lorsque le montant du surcoût, lié à la lourdeur du handicap, est égal ou supérieur à 20% du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail (soit 35 heures par semaine), le montant annuel de l'aide financière accordée aux employeurs et aux travailleurs handicapés non salariés est fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à 450 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5% au titre des cotisations patronales fiscales et sociales.

Lorsque le montant de ce surcoût est égal ou supérieur à 50% au produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée, par la durée légale du travail mentionnée à l'article L 212-1 du code du travail (soit 35 heures par semaine), le montant annuel de l'aide financière est majoré. Ce montant est de 900 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, chargé du même taux de cotisations.

Cette aide est revalorisée automatiquement à chaque augmentation du taux horaire du salaire minimum de croissance.

2.2.4 - Versement de l'aide par l'AGEFIPH

Nonobstant les dispositions transitoires ci dessous, l'AGEFIPH assure le financement et le paiement de l'aide à l'emploi aux employeurs privés et aux employeurs non salariés à partir de la date de dépôt de la demande telle qu'elle lui est notifiée par la DDTEFP compétente. Dès réception de la notification (voir ci-dessus chapitre 1.3.6 et chapitre 1.4), l'AGEFIPH transmet à l'employeur le bordereau de demande de versement de l'aide à l'emploi, ci -joint en annexe 1, que ce dernier doit lui retourner, rempli et signé, dans les meilleurs délais.

Le paiement par l'AGEFIPH de l'aide à l'emploi s'effectue sur un mode déclaratif. L'AGEFIPH effectue le versement par trimestre échu, au 10 du mois suivant, au vu du bordereau déclaratif qui lui est adressé par l'employeur (ci-joint, en annexe 2). Cette aide est calculée au prorata des heures déclarées effectivement travaillées, dans la limite de la durée collective du travail de l'établissement en application des dispositions légales ou conventionnelles par rapport au poste de travail (durée hebdomadaire x 52 /12 = durée moyenne mensuelle) dont il relève et en fonction de la durée du travail applicable au salarié. Sont prises en compte les absences assimilées à du travail effectif (congés payés, absences pour événements familiaux, congés syndicaux...) et en sont exclues notamment les absences pour maladie donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Lorsque la décision d'octroi de l'aide à l'emploi est prise ou expire en cours de mois, le versement de l'aide est dû pour le mois complet.

Au cours de la période transitoire, le versement de la GRTH s'interrompt à la fin du mois qui précède la date de la décision de l'octroi de l'aide à l'emploi.

Une régularisation aura lieu en tant que de besoin à l'issue du dernier trimestre de l'année civile.

La décision étant valable pour trois ans, il appartient à l'employeur de signaler tout changement de poste ou d'évolution du handicap du salarié à l'AGEFIPH, dans le bordereau déclaratif trimestriel et de faire, dans ces deux cas, une demande de révision de la décision auprès du DDTEFP compétent. L'AGEFIPH maintient le versement de l'aide pendant cette période jusqu'à la date de la nouvelle décision de reconnaissance. Elle peut dans ce cas procéder à une récupération de la différence entre l'aide versée et le nouveau montant de l'aide si ce dernier est inférieur ou à une récupération totale si la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap est négative. Elle doit en outre procéder à une régularisation si le nouveau montant de l'aide est supérieur à l'ancien montant.

Dans tous les cas, la date de référence est celle du dépôt de la demande de révision.

Par ailleurs, si le travailleur handicapé a quitté l'entreprise, l'AGEFIPH arrête le versement. Les bordereaux étant déclaratifs, l'employeur certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements qui y sont mentionnés. En conséquence, ce dernier, en cas de fausse déclaration ou d'absence de déclaration susceptible de remettre en cause le droit à l'aide à l'emploi ayant abouti à des versements indus, s'expose à des poursuites pénales pour déclaration frauduleuse et au remboursement des sommes ainsi indûment perçues.

Toutes les modalités de calcul et de paiement seront portées à la connaissance des employeurs par l'AGEFIPH et toutes les questions et litiges relatifs à ces deux points relèvent de la compétence de l'AGEFIPH.

2.2.5 - Dispositions transitoires

Des dispositions transitoires sont prévues par la loi pour les bénéficiaires de la réglementation antérieure. Pendant deux ans, à compter du 1er janvier 2006, les entreprises continuent à bénéficier des droits acquis au titre de l'article L. 323-6 du code du travail relatif aux abattements de salaire de 20 % pour toute embauche de travailleur classé en catégorie C avant cette date.

Des facilités de passage au nouveau dispositif sont mises en place avec l'AGEFIPH et notamment le maintien des aides allouées au titre de l'ancien dispositif pendant 6 mois, en faveur des bénéficiaires qui ont encore des droits ouverts à la GRTH au 1^{er} janvier 2006 :

- pour les catégories « B » - abattement 10 %,
- pour les EPMO – abattement de 20 à 50 % au titre de l'article L. 323-29 du code du travail.

La GRTH est maintenue dans ces mêmes conditions (six mois) pour les bénéficiaires d'une décision d'abattement de salaires arrivée à échéance au cours du dernier trimestre 2005. Ensuite s'applique la nouvelle procédure pour basculement éventuel dans le nouveau régime. Il appartient aux employeurs d'effectuer à cet effet une demande de reconnaissance de lourdeur du handicap pendant le premier trimestre 2006.

Une lettre d'information (ci jointe en annexe 3) individualisée, de la DGEFP sera adressée à l'employeur, par l'intermédiaire de l'AGEFIPH, pour information et constitution d'un dossier, dans le premier trimestre 2006, en vue d'une demande éventuelle de bénéfice de la nouvelle mesure, dont la notification devra intervenir au plus tard à la fin du 1er semestre.

L'octroi d'une aide à l'emploi met fin au versement de la GRTH. L'AGEFIPH régularise la situation.

III - SUIVI DU DISPOSITIF

Vous voudrez bien assurer, en lien avec l'AGEFIPH, une large diffusion des modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif auprès des employeurs et des travailleurs indépendants.

Une mise en œuvre réussie de ce dispositif nécessite, en ce domaine, une collaboration étroite entre les services de la DDTEFP et ceux de l'AGEFIPH.

Une campagne d'information est conduite parallèlement par le ministère chargé de l'emploi et l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH a par ailleurs mis en place un centre d'appel réservé aux bénéficiaires d'une aide à l'emploi pour faciliter le versement de cette aide.

Vous voudrez bien me tenir informé, à l'adresse suivante : dgefp.meth@dgefp.travail.gouv.fr, :

- des difficultés que vous pourriez rencontrer auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP,
- et de la montée en charge annuelle de ce dispositif et du nombre de décisions prises. Cette remontée est à effectuer, courant janvier, pour recenser le nombre de décisions arrêté au 31 décembre de l'année précédente.

Enfin, pour évaluer l'impact de ce dispositif, un comité de suivi va être mis en place pour une durée minimum de deux ans et sur la base d'un panel de départements. Vous voudrez bien indiquer à la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés si vous souhaitez y participer.

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

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

Signé : Jean GAEREMYNCK

ANNEXES



Demande de versement Aide à l'Emploi en Milieu Ordinaire

Centre de traitement AGEFIPH
CS 3313 - 41033 Blois cedex
Tél. métropole: 0 825 813 815
Tél. DOM: 01 46 11 00 21
aeth@agefiph.asso.fr

Raison sociale de l'employeur
Nom de l'employeur
Adresse de l'employeur

IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Nom de naissance	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> Mme	<input type="checkbox"/> Mlle
Nom d'usage	<input type="text"/>	Prénom	<input type="text"/>	
Date de naissance	<input type="text"/>	Département de naissance	<input type="text"/>	

IDENTIFICATION EMPLOYEUR OU TRAVAILLEUR HANDICAPE EXERCANT UNE ACTIVITE NON SALARIEE

Raison sociale	<input type="text"/>			
Siret ou N°MSA	<input type="text"/>	Code APE/NAF	<input type="text"/>	
Adresse	<input type="text"/>			
Code Postal	<input type="text"/>	Ville	<input type="text"/>	
Représentant légal Nom	<input type="text"/>	Prénom	<input type="text"/>	
Téléphone	<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>	E-mail <input type="text"/>
Effectif total Salariés	<input type="text"/>	Effectif total Salariés handicapés	<input type="text"/>	

TRAVAILLEUR HANDICAPE SALARIE

Intitulé du poste de travail	<input type="text"/>		
<input type="checkbox"/> CDD	<input type="checkbox"/> CDI	<input type="checkbox"/> Autres	<input type="text"/>
Date d'embauche	<input type="text"/>		
Date d'échéance prévue	<input type="text"/>		
Durée collective de travail applicable dans l'établissement			
Horaire hebdomadaire	<input type="text"/>	Horaire mensuel	<input type="text"/>
Durée de travail applicable au salarié handicapé			
Horaire hebdomadaire	<input type="text"/>	Horaire mensuel	<input type="text"/>
Ancien bénéficiaire GRTH :	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Aide à l'emploi accordée à l'occasion :			
<input type="checkbox"/> d'une embauche	<input type="checkbox"/> d'un maintien dans l'emploi		

TRAVAILLEUR HANDICAPE EXERCANT UNE ACTIVITE NON SALARIEE

Activité exercée	<input type="text"/>		
Date de début d'activité	<input type="text"/>		
Durée légale du travail (Art 212-1 et R 323-123 du Code du travail			
Horaire hebdomadaire	<input checked="" type="checkbox"/>	Horaire mensuel	<input checked="" type="checkbox"/>
Durée de travail applicable au travailleur handicapé exerçant une activité non-salariée			
Horaire hebdomadaire	<input type="text"/>	Horaire mensuel	<input type="text"/>
Aide à l'emploi accordée à l'occasion :			
<input type="checkbox"/> d'un début d'activité	<input type="checkbox"/> d'un maintien dans l'emploi		

QUALIFICATION DE LA DECISION

	<input type="checkbox"/> 1ère demande	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Révision
Date de dépôt du dossier	<input type="text"/>	Date de fin de la décision	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> Aide à l'emploi	<input type="checkbox"/> Aide à l'emploi majorée	
Dossier suivi par la DDTEFP du département	<input type="text"/>		

Je soussigné, certifie sur l'honneur l'exactitude des informations transmises.

Fait à Le

Cachet et signature de l'employeur ou du bénéficiaire exerçant une activité non salariée



Bordereau Déclaratif Trimestriel Aide à l'Emploi en Milieu Ordinaire

Centre de traitement AGEFIPH
CS 3313 - 41033 Blois cedex
Tél. métropole: 0 825 813 815
Tél. DOM: 01 46 11 00 21
aeth@agefiph.asso.fr

Raison sociale de l'employeur
Nom de l'employeur
Adresse de l'employeur

Blois, le

Travailleur Handicapé

N° de dossier

INFORMATIONS CONCERNANT LE TRAVAILLEUR HANDICAPE SALARIE

Ce salarié fait-il toujours partie de votre entreprise ?

Oui Non

Si Non, date d'effet

La durée de travail applicable dans l'établissement applicable a-t-elle changé ?

Oui Non

Si Oui, nouvelle durée hebdomadaire

Date d'effet

La durée de travail applicable à ce travailleur handicapé a-t-elle changé ?

Oui Non

Si Oui, nouvelle durée hebdomadaire

Date d'effet

Ce travailleur handicapé a-t-il changé de poste de travail ?

Oui * Non

Le handicap de ce travailleur a-t-il évolué ?

Oui * Non

INFORMATIONS CONCERNANT LE TRAVAILLEUR HANDICAPE EXERCANT UNE ACTIVITE NON SALARIEE

Exercez-vous toujours votre activité non salariée ?

Oui Non

Si Non, date d'effet

Votre activité a-t-elle changé ?

Oui * Non

Votre handicap a-t-il évolué ?

Oui * Non

En cas de modification de vos coordonnées bancaires, joindre SVP un **nouveau RIB** (employeur ou compte professionnel)

INFORMATIONS NECESSAIRES AU PAIEMENT DU TRIMESTRE

Mois

Année

Durée effective de travail du travailleur handicapé

H

Mois

Année

Durée effective de travail du travailleur handicapé

H

Mois

Année

Durée effective de travail du travailleur handicapé

H

Je soussigné,

certifie sur l'honneur l'exactitude des informations transmises.

Fait à

Le

Cachet et signature de l'employeur ou du bénéficiaire exerçant une activité non salariée



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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 88
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

Paris le 13 janvier 2006

Affaire suivie par : Mmes. Dornez et Vu

Mél : dgefp.meth@travail.gouv.fr

Objet : abattement de salaire

Réf : G/GRTH/abattement de salaire

PJ :

Madame, Monsieur,

La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a substitué aux abattements de salaire et aux emplois protégés en milieu ordinaire de travail un nouveau système de compensation pour l'emploi des travailleurs handicapés, qui se veut plus souple, simple et incitatif. Il est fondé sur une reconnaissance de la lourdeur du handicap de la personne handicapée par le Directeur Départemental du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), tenant compte de son poste de travail.

Il débouche sur une aide à l'emploi allouée aux employeurs de travailleurs handicapés dont la lourdeur du handicap sera reconnue. Cette aide est financée et versée par l'Agefiph. L'employeur peut opter pour une modulation de sa contribution à l'Agefiph s'il ne remplit pas complètement son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le nouveau dispositif entre en vigueur en 2006.

Les décrets précisant les conditions de reconnaissance de la lourdeur du handicap et d'octroi de cette nouvelle aide seront publiés prochainement. Toutes les informations utiles seront apportées.

D'ores et déjà, des facilités de passage au nouveau dispositif sont mises en place avec l'Agefiph. Le versement des aides allouées au titre de la réglementation antérieure est assuré pendant 6 mois, en faveur des bénéficiaires qui ont encore des droits ouverts à la GRTH au 1^{er} janvier 2006 :

- pour les travailleurs handicapés de catégories «B» et bénéficiant d'un abattement de salaire de 10 % au titre de l'article D323-13 du code du travail,
- pour les travailleurs handicapés embauchés sur un emploi protégé en milieu ordinaire (EPMO) et bénéficiant d'un abattement de 20 à 50 % au titre de l'art L323-29 du code du travail.

La GRTH est maintenue dans les mêmes conditions (six mois) pour les bénéficiaires dont la décision d'abattement est arrivée à échéance au cours du dernier trimestre 2005.

Dès la publication des textes réglementaires, il vous appartiendra de déposer à la DDTEFP compétente un dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap pour ces travailleurs handicapés que vous employez.

Par ailleurs, des dispositions transitoires sont prévues par la loi, pendant deux ans, à compter du 1^{er} janvier 2006, pour les entreprises ayant embauché, avant cette date, un travailleur handicapé classé en catégorie C. Elles continuent à bénéficier jusqu'au 1^{er} janvier 2008, pour ce travailleur des droits acquis au titre de l'article L 323-6 du code du travail relatif aux abattements de salaire de 20 %, dès lors qu'ils étaient ouverts au 1^{er} janvier 2006. Au cours du dernier semestre 2007, il vous appartiendra de procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap dans les mêmes conditions susvisées.

Bien entendu, vous pourrez également effectuer une demande pour tout nouveau travailleur handicapé recruté présentant un handicap important.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signé : Jean GAEREMYNCK

Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle