

Non-discrimination

Objectif emploi

Afin de garantir « l'égalité de traitement », la loi du 11 février 2005 oblige tous les employeurs, quels qu'ils soient, à prendre les « mesures appropriées » – formation, adaptation du poste de travail, etc. mais aussi possibilité pour les salariés handicapés, ainsi que pour leurs proches, de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés – permettant aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de le conserver, de l'exercer et d'y progresser. Le refus de telles « mesures appropriées » peut être constitutif d'une discrimination. Sous réserve cependant qu'elles ne constituent pas une charge financière « disproportionnée » pour l'employeur, une fois déduites les aides dont il peut bénéficier. Juridiquement, le principe est très intéressant, mais sa portée reste floue pour le moment. C'est la jurisprudence qui permettra peu à peu d'en dessiner les contours.

En milieu ordinaire de travail

→ La loi a maintenu l'obligation, pour les employeurs ayant au moins 20 salariés, de compter 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Mais elle a modifié certaines dispositions. Et notamment le fait que les titulaires de la carte d'invalidité et ceux de l'alloE-SATION adulte handicapé bénéficient désormais eux aussi de cette obligation d'emploi.

Une meilleure pension de retraite

La réforme des retraites, adoptée en août 2003, a ouvert le droit à une retraite anticipée entre 55 et 59 ans aux travailleurs handicapés, à l'exception des fonctionnaires, remplissant cette triple condition :

- 1 être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80% ;
- 2 avoir accompli, alors qu'ils étaient atteints de cette incapacité perma-

nente, une durée d'assurance comprise entre 20 et 30 ans ;

3 ces périodes d'assurance doivent comprendre des durées de cotisations à leur charge de 15 à 25 ans (quand une personne est au chômage, en maternité, etc., elle ne cotise pas et ces périodes sont validées gratuitement).

Mais le décret d'application de cette réforme ayant instauré des conditions de calcul drasti-

ques, le gouvernement a consenti à ajouter à la loi de février 2005 un article précisant que « la pension est majorée en fonction de la durée ayant donné lieu à cotisations, dans des conditions précisées par décret ».

Ce décret du 31 décembre stipule que la pension est augmentée à proportion d'un nombre égal au tiers du quotient formé par la durée d'assurance accomplie alors que l'assuré justifiait d'un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% et ayant donné lieu à cotisations à sa charge, d'une part, et la durée d'assurance accomplie, d'autre part. Exemple : Fanny compte 123 trimestres d'assurance avec un taux d'incapacité de 80% (ce qui

lui permet de prendre sa retraite anticipée à 55 ans) mais seulement 103 trimestres à sa charge (les 20 autres correspondant à ses durées de chômage, maternité, etc.). Sa pension – qui était égale, sans cette majoration à 75% de la pension complète – sera donc majorée de $0,33 \times (103/123)$, soit 27,6%. Ce qui lui permettra quasiment de percevoir une pension complète. Idem pour les autres retraités handicapés qui bénéficieront de cette majoration.

Le problème, c'est que le décret précise que ses dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet après le 31 décembre 2005. Autrement dit, les quelques 2000 per-

► sonnes qui ont pris leur retraite anticipée entre la date d'entrée en vigueur de ce nouveau droit, le 1er juillet 2004, et fin 2005 ne verront pas leur pension recalculée.

Dans les fonctions publiques

La loi maintient l'obligation d'emploi de 6% de salariés handicapés dans les fonctions publiques d'Etat, territoriales et hospitalières.

La droit à la retraite anticipée

Les fonctionnaires handicapés pourront désormais bénéficier d'une retraite anticipée entre 55 et 59 ans. Les conditions d'application doivent être précisées par un décret qui n'a pas encore été pris. Elles devraient cependant être compara-

bles à celles valant pour les salariés du privé (voir ci-dessus).

Etes-vous apte à la fonction ?

Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la Commission des droits et de l'autonomie (CDA, voir page x) ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude.

Dérogations pour les concours et examens

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont

prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires. Des temps de repos peuvent leur être accordés entre deux épreuves successives.

Temps partiel et aménagements d'horaires

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires handicapés, après avis du médecin de prévention. Des aménagements d'horaires peuvent également leur être accordés, « dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service ».

Idem pour tout fonctionnaire en ayant besoin pour accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, son pacsé, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile.

En entreprises adaptées et en milieu protégé

→ Les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées et sont désormais clairement intégrées au milieu ordinaire du travail.

La CDA oriente donc les personnes handicapées vers le milieu ordinaire – sans préciser vers quelle type d'entreprise, "classique" ou adaptée – ou vers le secteur protégé – autrement dit, les centres d'aide par le travail.

En entreprise adaptée

- Le salaire des employés ne peut être inférieur au Smic. Ils peuvent bénéficier, tous comme les autres salariés, de dispositifs d'intéressement, de participation et de plans d'épargne salariale.

- Le salarié handicapé, qui a démissionné d'une entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile pour travailler dans une entreprise ordinaire bénéficie, dans le délai d'un an à compter de la rupture de son contrat,

de la priorité d'embauche au cas où il souhaiterait la réintégrer.

En milieu protégé

- Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un ESAT conclut un contrat de travail avec un employeur, elle est réintégrée de plein droit dans le ESAT ou, à défaut, dans un autre, en cas de rupture de ce contrat ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée.

- Les personnes accueillies en ESAT ont droit au congé de présence parentale.



Travail non salarié

→ Les personnes handicapées que la CDA a orientées vers le marché du travail et qui se dirigent vers une activité indépendante peuvent bénéficier d'une subvention d'installation pour acheter et installer l'équipement nécessaire. Son montant et ses conditions d'attribution seront fixés par décret. Les plus lourdement handicapées peuvent aussi bénéficier d'une aide à l'emploi.

Aide à l'emploi

- Une aide à l'emploi peut être accordée aux travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité professionnelle non salariée, lorsque, du fait de la lourdeur de leur handicap, leur productivité se trouve notablement diminuée.
- Vous devez demander la reconnaissance de la lourdeur de votre handicap, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

(DDTEFP) de votre département. Cette demande sera accompagnée :

- du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- de la liste des aménagements réalisés pour optimiser le poste de travail et l'environnement ainsi que leur coût ; ou des prévisions d'aménagements si vous présentez un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % ;
- de la liste et le montant des aides versées par l'Agefiph ;
- l'évaluation des charges

induites par le handicap, hors aménagements. Au regard de ces éléments, le DDTEFP fixe le montant des charges induites. Lorsque ce montant est supérieur ou égal à 20 % du [smic horaire X la durée légale du travail], il accorde la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour trois ans (un an pour la première décision de reconnaissance).

- Le montant annuel de l'aide à l'emploi est fixé à 450 fois le taux horaire du smic chargé d'un taux forfaitaire de 21,5 % de cotisations patronales fiscales et sociales. Et à 900 fois pour l'aide majorée, accordée lorsque le montant des charges induites est supérieur ou égal à 50 % du [smic horaire x la durée légale du travail]. L'aide à l'emploi accordée est calculée au prorata de temps de travail effec-

tué par rapport à la durée légale du travail. Elle est versée trimestriellement par l'Agefiph. ■

Pour aller plus loin

- Articles 34 à 40 de 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.
- Décret n° 2006-150 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile
- Décret n° 2006-152 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile
- Décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap
- Arrêté du 9 février 2006 fixant le montant annuel de l'aide à l'emploi

