

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos
Spécial Handicap

8 mars 2022



PERENNISATION DES AIDES EXCEPTIONNELLES DE L'AGEFIPH. Au début de la crise sanitaire, l'Agefiph avait mis en place des aides exceptionnelles pour « *soutenir les personnes handicapées à la recherche d'un emploi ou d'une formation, ainsi que leurs employeurs* ». Alors qu'elles devaient prendre fin au 1^{er} mars, l'association a annoncé que plusieurs aides sont désormais mobilisables dans son offre ordinaire et pérenne telles que le **surcoût des équipements de prophylaxie**, l'**aide au déplacement pour les personnes exposées à un risque sanitaire par l'utilisation des transports en commun** ainsi que **certaines aides à l'alternance** ([ici](#)). Pour les entrepreneurs en situation de handicap, le montant de l'aide est réévalué.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

HAUSSE DU NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNEES PAR L'OETH. Selon le rapport d'évaluation de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 publié le 19 février 2022 ([ici](#)), le nombre d'entreprises du secteur privé assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est passé de 99 700 en 2018 à plus de 100 600 en 2021. En outre, le rapport recense, au début de l'année 2021, un minimum de 1 300 référents handicapés dans les entreprises membres de l'Agefiph. Les auteurs du rapport espèrent une évolution du nombre de référents, dont la désignation s'impose dans les entreprises d'au moins 250 salariés.



[En savoir plus](#)



PROTECTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS CONTRE LES DISCRIMINATIONS. La directive du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement prévoit des « **aménagement raisonnables** » pour les personnes handicapées. Le 10 février 2022 ([ici](#)), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'un travailleur qui accomplit un stage consécutif à son recrutement relève de ce principe. S'il a été déclaré inapte en raison de son handicap, **il doit être affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, capacités et disponibilités requises, sous réserve que cela n'impose pas une charge disproportionnée pour l'employeur.**

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SNCF : UN NOUVEL ACCORD EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES. Le 31 janvier dernier, la SNCF a conclu un nouvel accord en faveur des travailleurs handicapés couvrant la période 2022-2024 ([ici](#)). Le groupe s'engage à recruter **240 travailleurs en situation de handicap** devant représenter **2,2 % des flux totaux de recrutement au minimum sur les trois années**. En outre, l'accord garantit, sur la période, **le recrutement de 24 alternants** via le dispositif préexistant « Hantrain » (contre 120 en application du précédent accord). L'accord liste les mesures d'**aménagement de poste** envisageables.



[En savoir plus](#)



REEMPLIR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

« *L'amélioration d'un groupe n'a pas pour base l'élimination des moins bons ni la sélection des meilleurs. Elle vient des personnes handicapées qui ont surmonté leur handicap.* » (Albert Jacquard)

LA TO DO LIST

- **Champ d'application** : tout employeur occupant au moins **20 salariés** (y compris les établissements publics industriels et commerciaux), seuil s'appréciant au niveau de l'entreprise notamment dans les entreprises à établissements multiples.
- **Teneur de l'obligation** : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent représenter **au moins 6 %** de l'effectif total des salariés, ce taux étant **révisé tous les 5 ans**.
- **Trois modalités d'acquittement de l'obligation** :
 1. **Embaucher des bénéficiaires de l'OETH** (travailleurs reconnus comme handicapés, victimes d'AT/MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %...);
 2. Faire **application d'un accord** de branche, de groupe ou d'entreprise, **agréé** par l'administration, en faveur des travailleurs handicapés (pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois);
 3. Verser une **contribution annuelle** pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû embaucher (contribution **entre 400 fois et 600 fois le SMIC horaire** en fonction des effectifs de l'entreprise).
- **Contrôles de l'obligation** : tout employeur doit **déclarer mensuellement**, dans la DSN, les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur assujéti à l'OETH doit, en outre, renseigner **annuellement** sa situation au regard de son obligation, dans la DSN effectuée pour la période de février de l'année suivante.
- **Sanction en cas de non-respect** : une pénalité à verser au Trésor public d'un montant égal à **1.500 fois le SMIC horaire, majoré de 25 %**, multiplié par le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)