

FICHE REPERE 2

Quels sont les obligations et droits en termes de santé et handicap ?

❖ Les obligations de l'employeur en terme de reclassement

A la suite de la déclaration d'inaptitude, l'employeur aura une obligation de reclassement envers le salarié, avant de le licencier, en application de l'article L 1226-10 du Code du Travail pour les maladies professionnelles et L 1226-2 et L 1226-3 pour celles personnelles.

Une obligation de moyens renforcée envers ses employés. L'employeur devra tout mettre en œuvre pour trouver une possibilité de reclassement au salarié. Pour ce faire, il pourra adapter le poste de travail voire aménager le temps de travail ou même proposer un reclassement sur un autre poste.

Source : www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/Agefiph_cahierMaintenir.pdf

❖ Le rôle du référent un référent handicap pour les entreprises > 250 salariés

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail).

Le Réseau des Référents Handicap – RRH est animé par l'AGEFIPH qui propose des conseils sur les actions à mettre en œuvre et des retours d'expérience aux professionnels.

Pour plus d'informations www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh

❖ L'inaptitude professionnelle et le coût d'une prime de licenciement

Si le médecin du travail évalue que l'état de santé (physique et/ou mental) du collaborateur l'empêche de reprendre, totalement ou en partie, son emploi à la suite d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celui est déclaré inapte.

Le calcul du montant de l'indemnité de licenciement pour une inaptitude d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) équivaut au montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

- ⇒ Montant indemnité = (salaire x ¼) x nombre d'année d'ancienneté inférieure ou égal à 10 ans + (salaire x 1/3 x nombre d'année d'ancienneté supérieur à 10 ans
- ⇒ Pour les mois d'ancienneté compter 1/12.

NB : la convention collective peut prévoir une indemnité conventionnelle plus favorable (donc plus élevée). Le calcul est différent pour une inaptitude non professionnelle (suite à un accident de la vie courante ou une maladie non professionnelle).

Source : www.juritravail.com www.service-public.fr

❖ L'obligation d'emploi et le coût de la contribution Agefiph si non-respect de l'OETH

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle à l'Agefiph pour le secteur privé.

Calcul de la contribution Agefiph due pour chaque bénéficiaire manquant :

Effectif de l'entreprise	Montant par travailleur handicapé non employé
Entre 20 et 199 salariés	400 fois le SMIC horaire : 4 100 € en 2021
Entre 200 et 749 salariés	500 fois le SMIC horaire : 5 125 € en 2021
À partir de 750 salariés	600 fois le SMIC horaire : 6 150 € en 2021
Entreprises à « quota zéro »*	1 500 fois le SMIC horaire : 15 375 € en 2021

NB : La mise en œuvre de mesures favorables à l'emploi de travailleurs handicapés exonère en tout ou partie l'employeur :

- ⇒ Conclusion d'un accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, agréé et réalisé.
- ⇒ Contrat de sous-traitance avec un Esat ou une entreprise adaptée ou des travailleurs handicapés indépendants.
- ⇒ Accueil de stagiaires handicapés
- ⇒ Périodes de mises en situation en milieu professionnel

Source : Guide de l'OETH – Agefiph – Novembre 2020 www.service-public.fr

❖ La réforme de l'OETH et les entreprises de la branche T&L

Tout employeur privé renseigne en Déclaration Sociale Nominative les informations relatives aux travailleurs handicapés, y compris les entreprises de moins de 20 salariés. Seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et auront des obligations contributives si l'objectif des 6% n'est pas atteint.

Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) sont réunis dans la liste de 36 catégories d'emploi. Cet effectif ECAP correspondant aux codes PCS-ESE listés au titre des ECAP (DSN).

Evolution des Modalités de valorisation. A partir de janvier 2021, s'appliquera la déduction du montant de la contribution brute à hauteur de 17 x SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence.

La liste des emplois concernés pour la branche transport et logistique : numéro de la nomenclature/intitulé de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (pcs-ese)

- 526e Ambulanciers.
- 534b Convoyeurs de fonds,
- 621c Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.
- 641a Conducteurs routiers et grands routiers.
- 641b Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.
- 643a Conducteurs livreurs et coursiers.

- 651a Conducteurs d'engins lourds de levage.
- 651b Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.

Pour plus d'informations : Guide de l'OETH – Agefiph – Novembre 2020

❖ Les critères d'éligibilité à l'offre de service de l'AGEFIPH

Sont concernées toutes les personnes qui bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

- ✓ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- ✓ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ✓ Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ✓ Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sources : www.oeth.org

❖ Le statut de Reconnaissance de la Qualité de travailleur handicapé

Le statut de RQTH est un statut demandé à l'initiative de la personne handicapée. Elle ouvre des droits (au même titre que les critères d'éligibilité BOETH mentionnés ci-dessus).

Lors de situations handicapantes au travail, le salarié et son employeur peuvent bénéficier de conseils et d'aides pour favoriser l'insertion et le maintien en emploi par l'AGEFIPH. De plus, les services du Cap emploi sont dédiés à l'accompagnement de personnes reconnues travailleurs handicapés ou en voie de l'être.

La demande de RQTH doit être déposée auprès de la MDPH. Le médecin de santé au travail peut être une personne ressource pour accompagner la personne en situation de handicap dans cette démarche.

NB : un employeur ne peut imposer à son salarié d'effectuer cette demande de reconnaissance.

Source : www.service-public.fr