



SIMPLIFICATION

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Salariés en situation de handicap ou reclassés : l'accès à l'emploi facilité



5 octobre 2016



Certaines situations personnelles nécessitant des démarches importantes peuvent freiner l'exercice d'un emploi. Durant l'été 2016, plusieurs mesures de simplification sont entrées en vigueur pour faciliter les conditions de travail des personnes en situation de handicap et des salariés déclarés inaptes reclassés.

La procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap est clarifiée pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Les employeurs de salariés handicapés et les travailleurs non-salariés handicapés peuvent bénéficier d'une aide financière pour compenser les conséquences économiques de la lourdeur du handicap sur le poste de travail occupé. Les personnes en situation de handicap effectuent leurs démarches auprès de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) pour que la lourdeur du handicap soit reconnue, et ainsi bénéficier d'aménagements et d'aides spécifiques à leurs besoins pour exercer leur travail.

La procédure était auparavant complexe et pouvait décourager d'éventuels bénéficiaires : outre un avis du médecin du travail, l'employeur évaluait les charges supplémentaires et régulières induites par le handicap après aménagement optimal de la situation de travail. L'employeur pouvait ainsi être peu enclin à embaucher des personnes handicapées. De nombreuses pièces justificatives relatives à la situation d'emploi devaient être associées à la demande.

La procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap est désormais plus lisible et compréhensible afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap et de garantir une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques. Les employés sont donc mieux insérés dans leur environnement de travail et les déclarations sont nettement moins contraignantes pour les employeurs.

Plusieurs éléments de la procédure ont été revisités pour permettre une compréhension plus rapide et aisée des dispositifs existants :

- ◆ les modalités d'attribution sont revues et facilitées pour les personnes sortant de structures d'accueil spécialisées (une présentation du justificatif établi par la structure du milieu adapté ou protégé ouvre droit à une aide à l'emploi à taux majoré) ;
- ◆ les modes de calcul des aides sont clarifiés pour une allocation transparente et compréhensible pour l'utilisateur ;
- ◆ une liste des pièces justificatives a été clairement établie afin d'harmoniser les pratiques.

> **Décret n° 2016-100 du 2 février 2016** relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap
> Retrouvez cette mesure sur simplification.modernisation.gouv.fr

La notion d'inaptitude professionnelle a été clarifiée pour favoriser le reclassement

Auparavant, les médecins du travail délivraient des avis d'aptitude « avec réserves ». Ces avis étaient parfois assortis de restrictions qui constituaient une quasi inaptitude de fait qui n'arrangeait ni l'employeur ni le salarié : l'employeur ne pouvait remplacer son salarié au risque d'être poursuivi pour discrimination liée à l'état de santé du salarié. Tandis que la reconversion professionnelle de celui-ci au sein de la même entreprise pouvait s'avérer difficile.

Désormais, il n'existe plus d'avis d'aptitude avec réserves : un salarié qui n'est pas déclaré inapte est apte à son poste de travail. Le salarié déclaré inapte est reclassé sur un poste compatible avec ses capacités, sauf si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien dans l'entreprise est préjudiciable à la santé du salarié ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

L'employeur doit mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail au regard des capacités du salarié et non plus de son aptitude à être maintenu dans son poste.

Suite à la promulgation de la **loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**, des propositions d'évolution des modalités de suivi individuel de l'état de santé des salariés ont été faites. Plusieurs bénéficiaires sont visés :

- ◆ Développer le dialogue entre le médecin du travail ou les équipes pluridisciplinaires qui encadrent l'employeur et le salarié en difficulté ;
- ◆ Sécuriser l'employeur dans sa recherche d'une solution adaptée ;
- ◆ Assurer au salarié un parcours professionnel adapté à ses possibilités.

> **Article 102 I, loi du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

> Retrouvez cette mesure sur simplification.modernisation.gouv.fr

CONTACT
Secrétariat d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification

Christophe ROSSIGNOL
01 42 75 81 32 – 06 44 31 16 80
christophe.rossignol@pm.gouv.fr