

Quelle intégration pour le handicap ?

La loi de 2005 impose l'emploi de travailleurs handicapés. Mais ce n'est pas si simple. Etat des lieux avec M^e Nicolas Billon, avocat au cabinet Simon Associés.

Points de Vente – Quels sont les principes de base posés par la loi Handicap ?

Nicolas Billon – Le statut législatif du handicap datait de vingt ans et était timide. La loi "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 y remédie. Elle pose une définition du handicap et crée un véritable statut du travailleur handicapé. Cette loi est née d'une réelle volonté des pouvoirs publics de favoriser l'intégration au monde du travail.

En quoi le droit du travail est-il modifié ?

Il y a deux branches concernant le droit du travail dans ce texte. Tout d'abord, il institue l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, à hauteur de 6% de l'effectif. Différents moyens permettent de s'y conformer. Le plus logique, souhaité par le législateur, est bien sûr d'embaucher des handicapés. Mais il existe d'autres options, fonction, par exemple, des accords collectifs de branches. Sous-traiter des tâches à des centres spécialisés est également possible, mais n'exonère de l'emploi direct que dans la limite de 50%. Recruter des stagiaires ne dédouane pas non plus totalement des 6%. Et, à défaut, le versement d'une contribution financière est prévu. Second axe: les conditions d'emploi. C'est très important car la loi affirme le principe de non-discrimination et privilégie le travail en milieu ordinaire. En clair: pouvoir travailler dans l'entreprise avec les mêmes droits, avantages et rémunérations.

Vous évoquez des amendes en cas de non-respect de l'obligation d'emploi...

Elles ont été alourdies. Cela peut aller jusqu'à 1500 fois le Smic horaire par travailleur handicapé non

S

SIMON ASSOCIÉS

Simon Associés est un cabinet d'avocats d'affaires regroupant plus d'une vingtaine d'avocats et juristes à Paris et à Lyon, dont l'activité est principalement orientée vers les PME/PMI. Organisé autour de sept pôles de compétences (corporate-acquisitions, fiscal, entreprises en difficulté, contentieux, franchise, immobilier, social), le cabinet a développé une approche transversale de prévention des risques juridiques et judiciaires. simonassocies.com

employé si l'entreprise n'a mené aucune action pendant trois ans, et ce quel que soit son effectif. Dans le cas où l'obligation ne serait pas remplie, mais où des actions auraient été initiées, la contribution se monte entre 400 et 600 fois le Smic horaire en fonction de l'effectif.

Quel est l'intérêt de recruter un travailleur handicapé plutôt que de payer ?

Cette loi est incitative et/ou contraignante. Si l'entreprise est bonne élève, elle perçoit des aides non négligeables. Les contributions précitées sont versées à l'Agefiph, qui gère les montants affectés au traitement du handicap en France et les reverse sous forme d'aides directes. Exemple avec la prime à l'insertion: 1600 € pour l'employeur et 800 € pour le salarié, en cas de CDI ou CDD de douze mois minimum. L'aide au contrat de professionnalisation atteint, elle, 1525 € par six mois pour l'entreprise et le salarié, 3050 € s'il s'agit d'un adulte de plus de 30 ans.

Cette loi est-elle adaptée au paysage économique et peut-on faire un premier bilan ?

Peu d'entreprises respectent l'obligation d'emploi et un rapport sénatorial souligne les effets peu perceptibles de la loi. Ceci en raison d'une grande complexité, ne serait-ce que pour le calcul des 6% selon les types de contrat. Sans parler des innombrables décrets et arrêtés d'application! Surtout, le texte est particulièrement complexe pour les PME dont ce n'est pas la priorité et qui ne disposent pas des ressources nécessaires, notamment en formation. Elles représentent ainsi 95% des payeurs! Au total, le montant des contributions a augmenté de 39% entre 2005 et 2006. Mais la loi a fait progresser les mentalités: 107000 personnes ont été embauchées en 2007, contre 7000 en 1987. En outre, le texte devrait être réformé pour aller vers plus de simplification et ses effets seront mieux mesurables avec un recul de dix ans. ●

Propos recueillis par Elise Cornevin

"L'amende peut aller jusqu'à 1500 fois le Smic horaire par travailleur handicapé non employé si l'entreprise n'a mené aucune action pendant trois ans."

NICOLAS BILLON,
AVOCAT AU CABINET SIMON ASSOCIÉS

