

# Missions de la DDTEFP dans la politique d'insertion des travailleurs handicapés.

---

Zoom sur la Reconnaissance de la Lourdeur du  
Handicap et les Accords d'Entreprise



# Le rôle des services de la DDTEFP

---

- ❑ Recueil et gestion de la DOETH
- ❑ Suivi des entreprises adaptées
- ❑ Mise en place d'actions diverses et partenariats pour l'embauche et le maintien des TH (en collaboration avec le PDITH, l'Agefiph, le SPE, le Cap Emploi)
- ❑ Participation à la CDAPH
- ❑ Instruction des demandes de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- ❑ Promotion et validation des Accords d'Entreprise ou d'Établissement



# La RLH

---

- Suite à la loi du 11 février 2005, les catégories A, B et C ont été supprimées, ainsi que la mesure d'abattement de salaire.
- Cette dernière a été remplacée par la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap, décision prise par la DDTEFP (la CDAPH n'a pas à se prononcer sur la demande).



## La RLH (suite)

---

- Objectif : apprécier l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un TH, au regard d'un poste de travail précis, après aménagement optimal de ce dernier, et compenser cette incidence.
- Effets : modulation de la contribution à l'Agefiph ou aide à l'emploi.



## La RLH (suite)

---

- La DDTEFP reçoit la demande et instruit le dossier, avec visite dans l'entreprise si nécessaire.
- La décision rendue est basée sur l'analyse du surcoût économique supporté de manière pérenne par l'employeur, au-delà de son obligation légale (approche économique et non plus médicale).



## La RLH (suite)

---

- ❑ Présomption de handicap lourd si la personne présente un taux d'invalidité ou d'incapacité supérieur à 80 %.
- ❑ Décision valable 3 ans (sauf présomption de handicap lourd : 1 an). Réexaminable sur demande de l'employeur.
- ❑ L'employeur choisit entre la modulation de la contribution ou l'aide à l'emploi.



# Les accords d'entreprise

---

- Un des 5 moyens de mise en œuvre de l'obligation d'emploi prévue par le Code du Travail
- Permet de se dédouaner totalement du versement de la contribution à l'Agefiph
- Peut être signé au niveau d'un groupe, d'une entreprise, d'un ou plusieurs établissements



## Les accords d'entreprise (suite)

---

- ❑ L'accord peut être annuel ou pluriannuel
- ❑ Il est agréé par le Préfet après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI)
- ❑ S'il est signé au niveau de la branche, l'accord est agréé par le ministre chargé de l'emploi



## Les accords d'entreprise (suite)

---

- Tout accord agréé doit comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire
  
- Et au moins deux des actions suivantes :
  - Un plan d'insertion et de formation
  - Un plan d'adaptation aux mutations technologiques
  - Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement envisagé



## Les accords d'entreprise (suite)

---

- ❑ L'accord peut aussi contenir les mesures suivantes (sans exhaustivité):
- ❑ L'accueil de stagiaires
- ❑ La sous traitance de travaux, tâches ou prestations à des établissements de travail protégé
- ❑ L'embauche d'intérimaires
- ❑ Des aides à caractère social, logistique, humain ou autre (tutorat, référent handicap...)