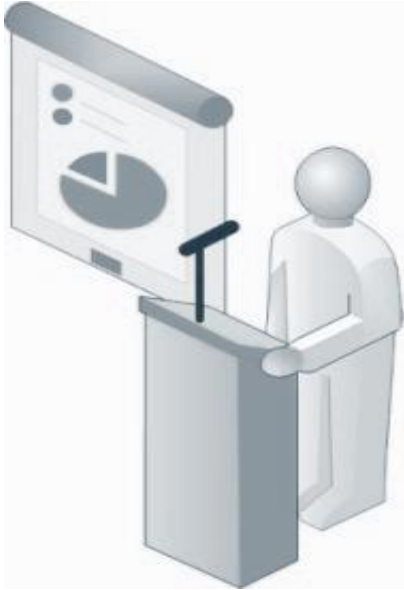


Le 11/12h de l'Agefiph Provence-Alpes-Côte-d'Azur & Corse

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

WEBINAIRE DU 10 DECEMBRE 2020

Présentation des intervenants



Amélie TRITZ
Chargée d'études et de développement

Christophe SALADINO
Chargé d'études et de développement

1

Que signifie la lourdeur du handicap ?

La notion de lourdeur du handicap a pour objectif de **tenir compte de l'effort réalisé par l'entreprise** au regard de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'une personne handicapée sur un poste de travail précis.

A noter : la RLH est gérée par l'Agefiph pour le compte de l'Etat.

Les textes de référence :

- La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005
- La loi de finances de 2011
- Décret n°2016-100 du 2 février 2016 relatif à la RLH
- Arrêté du 9 septembre 2019
- Article R. 5213-45 du code du travail
- Article R. 5213-49 du même code.

2

Quel est l'objectif de la RLH?

Lorsque les conséquences financières du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail, la lourdeur du handicap peut être reconnue afin de **compenser financièrement les charges supportées par l'entreprise.**

3

En quoi consiste la RLH?

La RLH est une décision administrative qui ouvre des droits pour une **durée limitée**. Elle est **renouvelable et révisable**.

Elle permet l'attribution d'une **aide financière**.

Durée des droits : Si la personne concernée est âgée de :

- **50 ans au moins** (50 ans révolus), au jour du dépôt de la demande, les droits sont attribués **jusqu'à la fin de l'activité professionnelle** pour laquelle la décision a été accordée
- **moins de 50 ans** au jour du dépôt de la demande, les droits sont attribués pour la durée du contrat de travail ou **3 ans maximum**

4

Les conditions requises pour bénéficier de la RLH

1. La demande de RLH doit être éligible
2. L'aménagement optimal de la situation de travail doit être réalisé
3. Des charges pérennes résiduelles significatives induites par le handicap de la personne concernée doivent être supportées par l'employeur
4. Les pièces obligatoires doivent être fournies

4.1 L'éligibilité de la demande

Qui peut faire une demande de RLH ?

- Un employeur relevant du secteur privé ou du secteur public industriel et commercial pour un salarié (préalablement informé !) et qui :
 - ✓ a un contrat de travail qui n'est pas terminé ou suspendu (le contrat est suspendu dans les cas suivants : arrêt de travail longue durée, congé sabbatique, Congé Individuel de Formation...)
 - ✓ n'est pas en période de préavis (démission, licenciement...)
 - ✓ n'est pas salariée ou usager d'un ESAT (quel que soit le poste : production ou encadrement)
- Un travailleur handicapé exerçant une activité non salariée (pour lui-même).

Quelles sont les personnes éligibles ? (pour lesquelles la RLH peut être demandée)

- Les personnes reconnues bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés possédant un justificatif, dont la liste figure à l'article L5212-13 du code du travail (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, Notification de pension d'invalidité ou de rente pour accident du travail, Carte d'invalidité...).

4.2. L'aménagement de la situation de travail (préalable à la demande de RLH)

Aménagement **technique** :

- Il consiste à mettre à disposition du salarié concerné du matériel destiné à compenser son handicap. Exemple : transpalette électrique, télé-agrandisseur, signaux lumineux...

Aménagement **organisationnel** :

- Il consiste à mettre en place une nouvelle organisation du travail avec, par exemple, la réduction ou la suppression de tâches contraignantes (réattribution des tâches et activités vers un tiers)

Aménagement **d'horaires**

- Le poste peut être aménagé grâce à des horaires adaptés (temps partiel, horaires allégés, pauses supplémentaires...)

Lorsque la personne concernée est salariée, ce sont les **préconisations du médecin du travail** qui définissent l'aménagement optimal.

4.2. L'aménagement optimal

- Au titre d'une demande de RLH, l'employeur a une obligation de mettre en place un **aménagement optimal** du poste et de l'environnement de travail de son salarié handicapé (Article R5213-40 du code du travail)
- Après mise en place de l'aménagement optimal, la RLH vient compenser financièrement les **charges pérennes résiduelles** inhérentes au handicap de la personne concernée sur son poste de travail

4.3. Les charges pérennes résiduelles

Pour être recevables, les charges doivent :

- être **inhérentes au handicap** de la personne concernée,
- **perdurer après l'aménagement optimal** du poste et de l'environnement de travail,
- être supportées de manière **pérenne** par l'employeur,
- représenter un **coût supplémentaire** chiffrable et justifiable

4.3. Nature des charges

- une moindre **productivité** objectivée et quantifiée (lenteur d'exécution, fatigabilité, pauses supplémentaires ou absences pour soins préconisées par le médecin du travail)
- la mise en place d'une **aide humaine** pour la réalisation d'une ou plusieurs tâche(s) constitutive(s) du poste de travail. En effet, le tiers aide à maintenir la productivité (la personne handicapée et le tiers travaillent ensemble)
- la mise en œuvre d'un **tutorat** (Soutien et accompagnement professionnel renforcé pour la réalisation des tâches exclusivement en compensation du handicap, (rappel des consignes...))
- d'**autres charges** générées par le handicap éventuellement (intervention d'un tiers extérieur à l'entreprise, dépenses supportées en compensation du handicap)

4.4 Les pièces à fournir

- La copie de l'un des justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- L'avis médical circonstancié établi par un médecin du travail
- la copie du contrat de travail de la personne handicapée concernée et, le cas échéant, du ou des avenants à ce contrat,
- la copie du plus récent bulletin de salaire de la personne handicapée concernée,
- La copie des justificatifs des aménagements mis en place (factures acquittées...),
- la copie des justificatifs des coûts supportés par l'employeur au titre des charges pérennes (exemple : le bulletin de salaire du tiers aidant et/ou du tuteur...)
- le RIB (Relevé d'Identité Bancaire) de l'entreprise

Assurez-vous que vous disposez de l'intégralité des justificatifs avant de commencer votre demande en ligne (car il n'est pas possible d'enregistrer votre demande et de continuer ultérieurement)

4.4. Le dépôt d'une demande de RLH

- Pour une **demande en ligne** (<https://www.agefiph.fr/> ou directement à l'adresse suivante :

<https://services.agefiph.fr/>

- l'employeur est guidé dans sa déclaration et doit se munir de tous les justificatifs au préalable en version informatisée.
- La connexion au portail de services en ligne s'établit uniquement avec l'application de l'Etat «FranceConnect».
- Cette application permet d'utiliser des identifiants personnels créés sur d'autres sites de service public (qui sont «fournisseurs d'identité») et ainsi, de garantir une authentification très fiable de la personne qui effectue la démarche en ligne.



5

Instruction et décision

- Une fois votre dossier déposé en ligne et complet, l'Agefiph instruera votre demande sous un délai de 2 mois maximum.
- Vous serez informés par mail de la publication de la décision sur votre espace du portail en ligne.
- Nature de la décision :
 - Refus
 - Ou Favorable à taux normal
 - Ou Favorable à taux majoré

NB : Le taux (normal ou majoré) a été déterminé en fonction du montant de charges

6.

Montant et modalités de versement

- Le versement de l'aide liée à la RLH se fait sur **déclaration trimestrielle** du temps de travail effectif de la personne concernée
- La déclaration est à effectuer en ligne **sur le portail de services en ligne** RLH.
- Le **montant annuel**, pour une personne à temps plein correspond à :
 - 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal (en 2020 environ 5 583€ par an)
 - 1095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré (en 2020 environ 11 114 €par an)
- L'aide est **versée trimestriellement**

7

CAS PARTICULIER

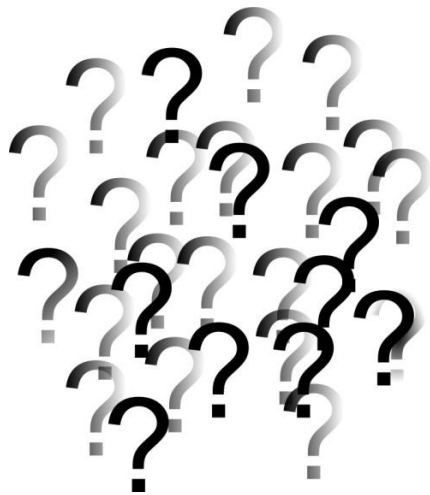
- Un employeur qui embauche une personne sortie du milieu protégé en tant qu'utilisateur ou du milieu ordinaire adapté et qui ouvre droit aux aides financières spécifiques aux EA peut déposer une demande de RLH « automatique » :
 - si la demande est une 1ère demande (aucune décision favorable de RLH pour le binôme Employeur-Personne handicapée n'a jamais été attribuée)
 - et si la demande est déposée à l'Agefiph moins d'1 an après la sortie du milieu protégé ou du milieu ordinaire adapté
- Dans ce cas :
 - La demande de RLH doit être éligible
 - La réalisation de l'aménagement optimal n'est pas demandée
 - L'estimation de charges pérennes résiduelles n'est pas non plus demandée
- Si la demande remplit ces conditions, alors une décision de RLH sera automatiquement attribuée à taux majoré, pour la durée du contrat de travail ou 3 ans maximum.

8

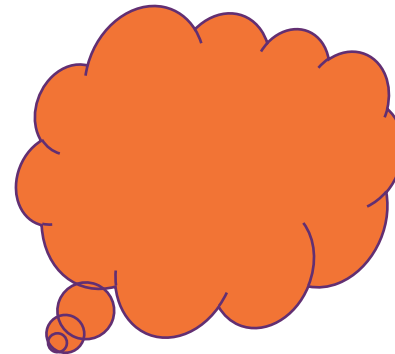
Et maintenant ?

- Vous avez besoin d'informations sur un dossier en cours déposé à l'Agefiph, vous pouvez nous contacter par mail à paca@agefiph.asso.fr (en indiquant le N° du dossier "LH xxxx")
- Vous avez besoin d'un accompagnement car vous envisagez de déposer une demande de RLH : rapprochez-vous du Cap emploi de votre département

Vos questions...



nos réponses...





Prochain Rendez-vous...

HAND/ESCAPE DIGITAL

15 Décembre 2020

5 sessions / jour

[S'inscrire](#)

Merci de votre attention !

Le 11/12 H de l'Agefiph PACA-Corse

Nous contacter
entreprises.paca-corse@agefiph.asso.fr