



Le point sur ...

L'emploi des travailleurs handicapés

Toute entreprise occupant 20 salariés ou plus doit employer dans une proportion de 6 % de son effectif des travailleurs handicapés. L'employeur peut satisfaire à cette obligation de plusieurs manières : emploi direct, accueil de stagiaires, contrats de fournitures ou de sous traitance... S'il n'a pas satisfait à son obligation d'embauche, l'employeur devra alors verser à l'AGEFIPH une contribution pour chaque bénéficiaire manquant. Dorénavant, les entreprises qui n'engagent aucune action pendant trois ans doivent verser une cotisation majorée égale à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Ils sont définis par le Code du travail (Art.L5212-13), sont visés :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH),
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 la capacité de travail,
- Les pensionnés de guerre et assimilés,
- Les titulaires de la carte d'invalidité,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Chaque personne embauchée est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- Les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet,
- Les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés pour une demi-unité.

L'embauche directe de travailleurs handicapés

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

Le salaire des travailleurs handicapés travaillant en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention collective. Des aides à l'emploi peuvent être attribuées par les DIRECCTE et par l'AGEFIPH (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

L'accueil de stagiaires

L'entreprise peut s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage (stage de formation professionnelle, stage AGEFIPH, stage prescrit par Pôle emploi, stage étudiant).

Pour être pris en compte, chaque stage doit avoir une durée d'au moins 40 heures et donner lieu à la conclusion d'une convention.

Le nombre de stagiaires comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Chaque stagiaire est décompté au titre de l'année où se termine le stage.

Le point sur ...

L'emploi des travailleurs handicapés

La conclusion de contrats

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- Soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile,
- Soit avec des établissements et services d'aide par le travail (Esat).

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.

La règle d'équivalence entre la passation de tels contrats et l'emploi de personnes handicapées est calculée de la façon suivante :

- Prix HT des fournitures, travaux ou prestations (déduction faite du coût des matières premières, produits, matériaux, consommation et frais de vente) divisé par 2 000 fois le Smic horaire. Par exemple un contrat de fournitures de 2 000€ HT équivaut à 0,11 bénéficiaire.
 - Pour les contrats de prestation de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés, le prix figurant au contrat est divisé par 1 600 fois le Smic horaire.

La conclusion d'un accord branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- Plan d'insertion et de formation,
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord doit être agréé par l'administration, l'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

Contribution à l'AGEFIPH

Les employeurs peuvent également se libérer de leur obligation d'emploi en versant au plus tard le 15 février de l'année suivante une contribution à l'AGEFIPH.

La contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants (avec éventuellement application de coefficients de minoration) multiplié par les montants du Smic horaire suivants :

- 400 fois le Smic horaire pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés,
- 500 fois le Smic horaire pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés,
- 600 fois le Smic horaire pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

Les dépenses destinées à favoriser l'accueil des handicapés dans l'entreprise ou leur accès à la vie professionnelle que l'employeur supporte directement peuvent être déduites du montant de la contribution dans la limite de 10% de celle-ci.

Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises agréées ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés **ce montant est fixé à 1 500 fois le Smic horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.** L'accueil de stagiaires ne permet pas de s'exempter de l'application de cette contribution majorée.

Contrôle et sanctions

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi sont tenus de produire au plus tard le 15 février de chaque année une déclaration dans laquelle ils doivent décrire les modalités selon lesquelles ils se sont acquittés de leur obligation pour la période écoulée.

Les employeurs n'ayant pas fourni de déclaration ou n'ayant pas entièrement satisfait à l'obligation d'emploi sont passibles du versement au Trésor public d'une pénalité égale à la contribution applicable aux entreprises qui pendant plus de 3 ans ont exécuté leur obligation exclusivement au moyen de la contribution à l'AGEFIPH (soit 1500 fois le Smic horaire) majorée de 25 %.

Par ailleurs, l'accès aux marchés publics est soumis au respect par l'employeur de l'obligation d'emploi.