

HANDICAPES : OBLIGATION D'EMPLOI

CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS

I/Employeurs concernés :

Tout employeur occupant **au moins 20 salariés** est soumis à l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de son effectif total de travailleurs handicapés, à temps plein ou à temps partiel (C trav art L.5212-1 et L. 5212-2).

Pour les entreprises à établissements multiples, l'effectif s'apprécie établissement par établissement (C trav art L.5212-3).

a) Le calcul des effectifs :

L'effectif qui détermine l'assujettissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre de l'année considérée : ie au 31 décembre de l'année 2008 pour l'obligation d'emploi au titre de l'année 2008 (pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2008).

Cet effectif se calcule suivant les règles définies à l'article L.1111-2 du code du travail. Le nombre des salariés en CDI est apprécié au 31 décembre. Les autres salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'année, même s'ils ne font plus parti de l'effectif au 31 décembre.

Si cet effectif total se traduit par une fraction de personnes, l'effectif est arrondi au nombre inférieur.

b) Cas particulier des créations d'entreprises de plus de 20 salariés, ou franchissement du seuil de 20 salariés :

Les entreprises **nouvelles** d'au moins 20 salariés ou celles qui atteignent ce seuil du fait d'un accroissement de leur effectif disposent d'un **délai de 3 ans** pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. (C trav art L.5212-4 et D.5212-3).Ce délai court à compter de la date à laquelle l'entreprise a atteint le seuil de 20.

Ces entreprises doivent néanmoins envoyer dès l'année où l'effectif de 20 salariés est atteint, la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés(DOETH) prévue à l'article L.5212-5 du code du travail à leur Direction départementale du travail et de l'emploi (Avant le 15 février de l'année n+1 pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année n).

II / Nombre de bénéficiaires à employer :

Le nombre de bénéficiaires à employer est calculé **en appliquant le pourcentage de 6 % à l'effectif d'assujettissement total de l'entreprise ou de l'établissement**. Il est arrondi au nombre entier inférieur.

Exemples :

- Pour 20 salariés, l'effectif à employer est : $20 * 6\% = 1,2$ soit 1 Travailleur handicapé,
- Pour 33 salariés, l'effectif à employer est de : $33 * 6\% = 1,98$ soit 1 travailleur handicapé,
- Pour 34 salariés, l'effectif à employer est de : $34 * 6\% = 2,04$ soit 2 travailleurs handicapés....

Le tableau de répartition donne :

Nombre de salariés	Nombre théorique de Travailleurs Handicapés
20 à 33	1
34 à 49	2
50 à 66	3
67 à 83	4
84 à 99	5
100 à 116	6
117 à 133	7
134 à 149	8
150 à 166	9
167 à 183	10
184 à 199	11
200 à 216	12
217 à 233	13
234 à 249	14

III/ Modalités de l'exécution de l'obligation d'emploi par les employeurs :

Les employeurs ont le choix entre 5 modalités :

A/ Deux permettent de s'acquitter **partiellement** de l'obligation d'emploi (Cf. art L.5212-6 et 5212-7 du Code du Travail) :

- a) *Passer des contrats **de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA)**, des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).*

Ces contrats ne peuvent exonérer l'entreprise (ou l'établissement) que dans **la limite de 50 % de son obligation d'emploi**. (Art R.5212-9 du code du travail)

Ces contrats de sous-traitance correspondent à un « nombre d'équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi » qui est calculé comme suit :

Nombre d'Equivalents Emploi = (Prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations – Coût des matières premières, produits, matériaux, consommation et frais de vente) / (2000 * Taux horaire du Smic).

Notons que pour la passation de contrats qui donnent lieu à la mise à disposition de l'entreprise concernée de travailleurs handicapés par les EA, ESAT et CDTD, le dénominateur est remplacé par : **(1600 * Taux horaire du SMIC)**

b) Accueillir des **personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle**. (Art L.5212-7 du code du travail et R.5212-10 et 5212-11 du code du travail)

Les stages à considérer sont ceux agréés par l'état ou la région au profit de demandeurs d'emploi ou de non salariés.

Ces stages, pour être pris en compte, **doivent avoir une durée supérieure à 150 heures et donner lieu à la signature d'une convention de stage** entre l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation (dont le contenu est précisé par l'art R.5212-11 du CT).

Ces stagiaires ne peuvent être pris en compte que dans la limite de **2 % de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement**.

Ces stagiaires sont **décomptés au titre de l'année où se termine le stage**. Ils comptent pour un **effectif calculé** comme suit :

Nombre d'heures de stage/ Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures).

B/ Trois modalités permettent chacune de s'acquitter **en totalité** de l'obligation d'emploi :

a) **L'emploi direct de salariés handicapés** qui appartiennent à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi définie par l'article L.5212-13 du code du travail, à savoir notamment :

- Les salariés **reconnus handicapés** (RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés) par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des Personnes Handicapées),
- Les victimes **d'Accident du Travail ou de MP** ayant un **taux d'Incapacité Permanente d'au moins 10 %**,
- Les **titulaires d'une pension d'invalidité** (invalidité devant réduire au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain),
- Les titulaires de **l'Allocation Adulte Handicapé**,
- Les **titulaires de la carte d'invalidité** dont le taux d'incapacité est d'au moins 80 %,
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service,

Il y a au total 11 catégories de bénéficiaires ; les 5 autres catégories étant constituées par les anciens militaires titulaires de pension d'invalidité et leurs ayants droits (veuves de guerre, orphelins....)

- b) **L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, agréé par l'autorité administrative compétente, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.** (Cf. art L. 5212-8, L.5212-17 et R.5212-12 à R.5212-18 du code du travail).

Cet accord doit **comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des trois 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.

L'application de cet accord **vaut respect total de l'obligation d'emploi et permet d'être exonéré de tout versement éventuel d'une contribution.**

Attention : Les modalités d'agrément prévues à l'article R.5212-15 du CT sont « conséquentes » :

- Pour les accords de branche, l'accord est agréé par le ministre en charge de l'emploi après l'avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés,
- Pour les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le préfet agréé après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Par ailleurs, l'administration demande dans sa notice explicative et dans son guide de remplissage de la DOETH d'indiquer l'ensemble des actions effectuées dans l'année dans le cadre de l'accord, le flux d'embauches et de sorties de travailleurs handicapés, le nombre d'heures de formation de TH et le coût des actions.

- c) **Le versement d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH (Art L.5212-9 à L.5212-11 et R.5212-19 à R.5212-30 du Code du travail).**

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi de salarié handicapé **en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle (au plus tard le 15 février de l'année suivante) pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.**

Cette **contribution annuelle est égale** (Art D.5212-19 du CT) :

1° au nombre de bénéficiaires manquants, déduction faite le cas échéant des coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de handicapés ou assimilés, coefficients prévus à l'art D.5212-23 du CT, (pour le calcul, cf. ci-dessous)

2° multiplié, le cas échéant, **par le coefficient de minoration au titre des Emplois Exigeants des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)** occupés par les salariés de l'établissement (Coefficient défini à l'art D.5212-24 du CT),

3° multiplié par le coefficient tenant compte de l'effectif de l'entreprise, et non de l'établissement (Art D.5212-19 du CT) qui est respectivement de :

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

Attention, ce coefficient est de 1500 fois le SMIC horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour les établissements qui pendant une période supérieure à 3 ans n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat avec des EA (entreprises adaptées), des ESAT (Etablissements ou services d'Aide par le Travail) ou des CDTD (Centre de distribution de Travail à Domicile) ou n'ont pas appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi d'handicapés.

Ce coefficient majoré de 1500 fois le SMIC sera applicable pour la première fois au titre de l'obligation d'emploi pour l'année 2009 (contribution à payer avant le 15 02 2010), compte tenu du fait que les nouvelles modalités de calcul de la contribution sont applicables depuis 2005.

La formule applicable est ainsi :

Contribution Annuelle= Nbre bénéficiaires manquants * coeff minoration ECAP *coeff multiplicateur effectif (400, 500, 600 ou 1500) * SMIC horaire.

De cette contribution annuelle peuvent être déduites, **dans la limite de 10 % de celle-ci**, les dépenses qui n'incombent pas à l'employeur en application d'une disposition législative et qu'il a engagé pendant l'année pour favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Ces dépenses déductibles prévues à l'article D.5212-29 du code du travail sont par exemple :

- La réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes de travailleurs handicapés,
- La réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT, destinés à améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise,
- La mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail,
- La mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés,
- La mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation,

- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,.....

Il y a au total 12 cas de déductions possibles.

Eléments de précisions pour le calcul de la contribution :

Calcul du nombre de bénéficiaires manquants (Art D.5212-22 et D.5212-23):

Il est égal **à la différence entre le nombre de BOE** (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) que l'employeur est tenu d'employer (en f° de son effectif...) et **le nombre de Bénéficiaires effectivement employés, auquel est ajouté l'équivalent d'embauches de bénéficiaires** (nombre d'équivalents emploi cf. ci-dessus III A/) **dû à la passation des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec les ESAT, EA, et CDTD.**

Les coefficients de minoration au titre des efforts consentis pour le maintien dans l'emploi sont notamment de (Cf. Art D.5212-23):

- 0,5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé,
- 1 la première année pour l'embauche d'un BOE en chômage de longue durée,....

Coefficient de minoration au titre de la liste des ECAP (Emplois exigeants une aptitude particulière) : Art D.5212-24 et D.5212-25

La liste de ces emplois figure à l'article D.5212-25 du CT et au JO du 12 Mars 2008.

Ce coefficient de minoration est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant un ECAP. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés occupant l'établissement.

Exemples de calculs de la contribution annuelle pour des entreprises types payée en 2009 (au titre de l'exercice 2008) et en 2010 (au titre de l'exercice 2009) :

Le postulat de base est que toutes les entreprises concernées n'auront pas appliquée d'accord collectif ou n'auront pas contracté avec des EA, ESAT ou des CDTD depuis le 1^{er} janvier 2006 : le coefficient qui leur sera applicable sera alors de 1500 fois le SMIC horaire.

Le SMIC horaire appliqué sera celui en vigueur au 1^{er} juillet 2008 pour les deux années considérées.

Cas d'une entreprise de 24 salariés : elle doit donc employer au moins un travailleur handicapé :

Son nombre de bénéficiaires manquants est de $24 * 6\% = 1,44 = 1$;

Son coefficient de minoration au titre des ECAP reste à 1 (Elle n'emploie pas d'ECAP) ;

Son coefficient multiplicateur tenant compte des effectifs est de **400** pour l'année 2008 et passera à **1500** pour l'année 2009.

Pour l'année 2008 (payé en février 2009):

Contribution annuelle = $1 * 1 * 400 * 8,71 = 3484$ Euros.

Pour l'année 2009 (payé en Février 2010):

Contribution annuelle = $1 * 1 * 1500 * 8,71 = 13065$ Euros **soit 3,75 fois la contribution de l'année précédente.**

Cas d'une entreprise de 150 salariés :

Son nombre de bénéficiaires manquants est de $150 * 6\% = 9$;

Son coefficient de minoration est de 1 ;

Son coefficient multiplicateur est de 400 pour l'année 2008 et sera de 1500 pour 2009.

Pour l'année 2008 :

Contribution annuelle = $9 * 1 * 400 * 8,71 = 31356$ Euros.

Pour l'année 2009 :

Contribution annuelle = $9 * 1 * 1500 * 8,71 = 117585$ Euros soit 3,75 fois la contribution de l'année précédente.

Cas d'une entreprise de 250 salariés :

Son nombre de bénéficiaires manquants est de $250 * 6\% = 15$,

Son coefficient multiplicateur est de 500 pour l'année 2008 et sera de 1500 pour 2009.

Pour 2008 :

Contribution annuelle = $15 * 500 * 8,71 = 65325$ Euros,

Pour 2009 :

Contribution annuelle = $15 * 1500 * 8,71 = 195975$ soit 3 fois la contribution de l'année précédente.

On remarquera que l'augmentation d'une année sur l'autre est proportionnellement plus importante pour les entreprises dont la taille est inférieure à 200 salariés que pour les plus grandes....

IV Sanctions et contrôles :

Les employeurs qui n'ont pas fourni de déclaration ou qui n'ont pas entièrement satisfait à leur obligation d'emploi sont passibles du versement au trésor d'une pénalité.

Cette pénalité est égale à la contribution due par les entreprises qui pendant plus de trois ans ont exclusivement exécutées leur obligation en ne payant que la contribution à l'AGEFIPH, majorée de 25 %.