



Obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

Juillet 2015



SOMMAIRE

▶ OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	
▶ Principe et bénéficiaires	3
▶ Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation ?	4
▶ Comment cette obligation est-elle contrôlée ?	12
▶ ANNEXE 1 - LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OETH	13
▶ ANNEXE 2 - CONTRIBUTION AGEFIPH (MINIMUM)	14
▶ ANNEXE 3 – COEFFICIENT DE MINORATION DE LA CONTRIBUTION	15
▶ ANNEXE 4 – DEPENSES DEDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH	16

Obligation : 6 % de l'effectif total (ETP y compris les intérimaires) pour les entreprises qui ont dépassé le seuil des 20 salariés depuis plus de 3 ans.

NB : Les 6 % de l'effectif total sont calculés en arrondissant à l'entier inférieur.

Entreprises à établissements multiples : chaque établissement de plus de 20 salariés doit fournir une déclaration séparée, dès lors qu'il dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement.

► BÉNÉFICIAIRES

La liste des bénéficiaires est donnée par l'article L. 5212-13 du code du travail (**Voir annexe 1**).



NB : Le salaire des bénéficiaires de l'obligation travaillant en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives & réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Une aide à l'emploi peut être attribuée à l'employeur, sur décision de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

► COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI ?

► L'embauche directe de travailleurs handicapés

Il est possible d'embaucher une personne handicapée :

- directement en CDI ou CDD,
- en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

Chaque personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi est prise en compte en proportion de son temps de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- **le salarié dont la durée de travail \geq à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour 1 unité (comme s'ils avaient été employés à temps complet) multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année,**
- **le salarié dont la durée de travail $<$ à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour une 1/2 unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année.**

► L'accueil de stagiaires

Durée du stage : supérieure ou égale 40 heures

Formalité : Convention tripartite entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou œuvrant pour l'insertion professionnelle.

Les travailleurs sont décomptés au titre de l'année où se termine le stage.

$$U = \frac{\textit{Durée du stage}}{\textit{Durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise}}$$

Cela permet de s'acquitter que partiellement de l'obligation d'emploi : 2 % maximum de l'effectif total.

► La conclusion de contrats avec certaines entreprises ou structures

Deux types de structures :

- Entreprises adaptées (EA) ou centres de distribution de travail à domicile (CDTD),
- Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Exemple de missions de ces entreprises :

- Espaces verts : Entretien, travaux de remise en état et aménagement paysager,
- Prestations industrielles : Conditionnement, prestations logistiques, coutures industrielles,
- Prestations administratives : Mise sous pli, mailing, Envoi en nombre de recommandés, secrétariat,
- Préparation esthétique de véhicules : Préparation de VO / VN destinés à la vente

$$U = \frac{\text{Prix HT des fournitures, travaux ou prestations} - \text{coût matières premières} *}{2\,000 \times \text{SMIC horaire (9,61 €)}}$$

* fournies et achetées pour la prestation

Seule la main d'œuvre est retenue dans le calcul du nombre d'unités.

Cette modalité n'entre en compte qu'au maximum pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3%).

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



Depuis le 1^{er} janvier 2015, il doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel et pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement :

- un plan d'embauche,
- un plan de maintien dans l'emploi en cas de licenciement.

Ainsi qu'une des actions suivantes :

- Plan d'insertion et de formation,
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques,

Nécessite l'agrément de l'accord par l'autorité administrative.

► Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie par l'employeur, il est redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph. Elle se calcule de la façon suivante :

Contribution Agefiph : Nombre de bénéficiaires manquants × Coefficient × SMIC horaire¹

Calcul de la contribution Agefiph due pour chaque bénéficiaire manquant			
Nombre de salariés de l'établissement	Coefficient	SMIC horaire	Montant brut
de 20 à 199	400	9,61 €	3 844,00 €
de 200 à 749	500	9,61 €	4 805,00 €
à partir de 750	600	9,61 €	5 766,00 €

Certaines dépenses sont déductibles de la contribution ainsi calculée (**Annexe 4**)

Un module de calcul permet de calculer la contribution Agefiph en ligne.

¹ Multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration au titre des Ecap (**Annexe 3**)

► **Attention : Sur contribution - Décret 1^{er} août 2012**

Principe : **sur contribution d'un montant fixé à 1 500 fois le SMIC horaire** (soit 14 415 € par personne manquante) quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

Ce sont ceux qui n'ont **pendant quatre années de suite** :

- occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- conclu aucun contrat avec un ESAT, EA ou un CDTD d'une valeur supérieure à celle prévue par le décret du 1^{er} août 2012,
- n'appliquent aucun accord collectif comme explicité précédemment.

▪ Décret du 1^{er} août 2012

Pris pour l'application de ces dispositions, le décret du 1^{er} août 2012 précise que le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés ci-dessus devra être supérieur, sur quatre ans, à :

- 400 fois le SMIC horaire (3 844 € pour 2015) dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le SMIC horaire (4 805 € pour 2015) dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le SMIC horaire (5 766 € pour 2015) dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Ce décret sur le montant minimal s'appliquera pour la première fois à la sur contribution due au titre de l'obligation d'emploi 2015, en tenant compte des contrats passés sur la période 2012 à 2015 (déclaration faite en 2016).

- Exemple - déclaration AGEFIPH 2016 concernant l'année 2015 :

L'entreprise B a 60 salariés. Elle n'emploie aucun salarié handicapé.

L'entreprise B a accueilli un stagiaire handicapé de novembre 2014 jusqu'à juillet 2015. Le stagiaire a été présent dans l'entreprise pendant 1340 heures pendant cette période.

Au cours de l'année 2015, l'entreprise B a eu recours à un ESAT pour réaliser un mailing publicitaire à destination de toutes les entreprises du secteur. L'ESAT facture 10 000 € pour cette prestation, le coût des matières premières (enveloppes, timbres, impression, ...) est 6 730 €.

Calcul du nombre d'unité à embaucher selon l'obligation :

$$UO = 3 \text{ (} 60 \times 6 \% = 3,6 \text{ arrondi à } 3 \text{)}$$

Calcul de l'équivalence d'embauche :

Au titre de l'accueil de stagiaire :

$$U = \frac{1340}{1607} = 0,83$$

Au titre de la conclusion de contrat avec un ESAT :

$$U = \frac{10\,000 - 6\,730}{19\,220} = 0,17$$

Calcul de la contribution AGEFIPH :

$$\text{Unité manquante} = 3 - (0,83 + 0,17) = 2$$

$$\text{Contribution} = 2 \times 400 \times 9,61 = 7\,688 \text{ €}$$

Cette contribution est celle que l'entreprise doit verser si au cours des 4 dernières années (année 2012 à 2015), elle a versé plus de 3 844 € à un ESAT, une EA ou un CDTD.

Sinon elle paiera une sur contribution de 1 500 fois le SMIC horaire par personne manquante.

$$\text{Soit : } 2 \times 1500 \times 9,61 = 28\,830 \text{ € (+ 21 142 €).}$$

Si l'entreprise n'avait pendant les 4 dernières années réalisées aucune action envers les travailleurs handicapés, elle devrait payer : $3 \times 1500 \times 9,61 = 43\,245 \text{ €}$

► COMMENT CETTE OBLIGATION EST-ELLE CONTROLÉE ?

Chaque année l'employeur adresse une déclaration (DOETH) à l'AGEFIPH.

Si l'établissement a reçu le formulaire mais n'est pas assujéti, il est néanmoins demandé de le remplir.



Cette déclaration doit être faite avant le 1^{er} mars de chaque année. Soit :

- soit directement par internet au moyen du service en ligne Télé-DOETH
- soit au moyen du formulaire cerfa n°11391*16 à envoyer à l'Agefiph



Les entreprises qui ne respecteraient pas la date limite pour le retour de leur DOETH s'exposent à des pénalités qui peuvent atteindre 1 500 fois le SMIC horaire, majoré de 25% par salarié manquant.

🍷 ANNEXE 1 – LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

▶ Article L5212-13 du code du travail

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des travailleurs handicapés mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° à 8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

● ANNEXE 2 – CONTRIBUTION AGEFIPH (MINIMUM)

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, par 50 fois le SMIC horaire.

Pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80 %, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, multiplié par 40 fois le SMIC horaire.

● ANNEXE 3 – COEFFICIENT DE MINORATION DE LA CONTRIBUTION

Les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont égaux à :

- 1 0,5, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de moins de 26 ans (soit jusqu'à son 26ème anniversaire) ou de 50 ans révolus et plus (soit 51 ans et plus jusqu'à son départ de l'entreprise) ;
- 2 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel le délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) a reconnu la lourdeur du handicap, pour la durée de la validité de la décision, et à condition que l'employeur n'ait pas choisi le versement d'une aide à l'emploi (l'article 208 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 « de finances pour 2011 » a transféré à l'AGEFIPH) l'intégralité de la procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap, et ce depuis le 1/07/2011 ; avant cette date, la lourdeur du handicap était reconnue par le DIRECCTE) ;

- 3 0,5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 4 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en chômage de longue durée ;
- 5 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

Le coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement. Le nombre de salariés occupant des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail. Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées par l'article D. 5212-25 du Code du travail.

● ANNEXE 4 – DEPENSES DEDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH

Les dépenses destinées à favoriser l'accueil ou le maintien 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.

La liste de ces dépenses figure à l'article D 521229 du Code du travail. En sont exclues les dépenses donnant lieu à une décision de lourdeur du handicap (n° 40205), ainsi que celles incombant à l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire, telles que les dépenses obligatoires de formation professionnelle (JOAN déb. 22122004 p. 11334) ou la taxe d'apprentissage (Circ. DGEFP du 2932010). La déduction de dépenses ne peut se cumuler avec une aide accordée par l'Agefiph pour le même objet.

Les honoraires versés à un cabinet de conseil ou de recrutement spécialisé ne sont pas déductibles (Circ. DGEFP du 2932010).



1, rue de Buffon
49100 ANGERS

Tél. : + 33 (0)2 41 31 13 30

Fax : + 33 (0)2 41 31 13 30

Web : www.becouze.com

E-mail : becouze@becouze.com

Twitter : @BecouzeOff

www.becouze.com