

## L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

1

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est fixée à 6 % de l'effectif dans les entreprises de 20 salariés et plus.

*Entreprise (avec un établissement unique) de 40 salariés.*

*Obligation d'emploi de  $40 \times 6 \% = 2,4$  salariés handicapés arrondis à 2.*

### A. Détermination de l'effectif d'assujettissement

L'effectif d'assujettissement est l'effectif total de l'établissement, y compris les salariés occupant des ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières).

### La déclaration

Les entreprises assujetties doivent fournir une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) relative à l'année 2009 (c'est-à-dire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009) avant le 15 février 2010.

Cette déclaration est adressée en deux exemplaires par l'Administration aux établissements occupant 20 salariés et plus, accompagnés d'une notice explicative et d'une liste nominative (à remplir) des salariés bénéficiaires.

La déclaration peut être réalisée comme précédemment, par courrier. Un exemplaire est à renvoyer à la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) en recommandé avec AR, accompagné des pièces justificatives requises. L'autre est à conserver par le déclarant.

La déclaration peut également être réalisée en ligne sur (à condition d'avoir effectué une déclaration l'an dernier). L'entreprise pourra ainsi saisir sa déclaration, la transmettre par voie électronique à sa DDTEFP et, le cas échéant, télépayer sa contribution à l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Dans ce cas, l'échéance est fixée au 28 février 2010.

L'Administration conseille aux établissements ayant reçu le formulaire de le retourner (rempli jusqu'à la case II de la page 1), même si leur effectif d'assujettissement n'a pas atteint 20 salariés au 31 décembre 2009, pour éviter une relance de sa part. Par ailleurs, ceux qui n'auraient pas reçu l'imprimé peuvent l'obtenir auprès de la DDTEFP dont ils relèvent ou le télécharger sur le site du ministère :

Le versement éventuel de la contribution à l'AGEFIPH doit intervenir **avant le 15 février 2010** pour les établissements qui en sont redevables, accompagné du bordereau de transmission. Ce versement peut s'effectuer par chèque bancaire ou postal (à AGEFIPH Contributions – TSA 41147 – 75924 PARIS cedex 19), ou par virement.

### B. Détermination du nombre de travailleurs handicapés déjà employés (s'il en existe)

#### 1) Embauche ou maintien dans l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sont pris en compte :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (remplaçant la COTOREP) ;
- les victimes d'AT/MP (taux d'IPP d'au moins 10 %) ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité (invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail).

Chaque bénéficiaire employé compte pour une unité (s'il a été présent 6 mois au cours des 12 derniers mois).

Les modalités de décompte des bénéficiaires (nombre de travailleurs handicapés), sont modifiées pour la DOETH 2010 par la loi généralisant le Revenu de solidarité active (RSA).

Désormais chaque bénéficiaire est pris en compte **à due proportion de son temps de présence** dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, intérim) ou sa durée (supérieure ou inférieure à 6 mois), dans la limite d'une unité et selon les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée du 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 du travail est **inférieure** à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser **une demi-unité**.

Selon le projet de décret, le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale (17 h 30) ou conventionnelle compte pour une demi-unité. Cette demi-unité est proratisée en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Cette nouvelle rédaction devrait aboutir aux exemples d'application suivants :

- le salarié à temps complet présent toute l'année compte pour 1 bénéficiaire ;
- le salarié à temps partiel, travaillant 20 heures par semaine (soit une durée supérieure à la moitié de la durée légale), présent toute l'année, compte pour 1 bénéficiaire ;

## L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

3

- le salarié à temps partiel, travaillant 10 heures par semaine (soit une durée inférieure à la moitié de la durée légale), présent toute l'année, compte pour 0,5 bénéficiaire ;
- le salarié à temps complet, présent 4 mois sur l'année (CDD, intérim, mise à disposition via GEIQ), compte pour  $1 \times 4/12 = 0,33$  bénéficiaire ;
- le salarié à temps partiel, travaillant 20 heures par semaine, présent 5 mois sur l'année, compte pour  $1 \times 5/12 = 0,42$  bénéficiaire ;
- le salarié à temps partiel, travaillant 10 heures par semaine, présent 4 mois dans l'année, compte pour  $0,5 \times 4/12 = 0,17$  bénéficiaire.

Dans la mesure où la condition de présence de 6 mois dans l'année civile disparaît, ces nouvelles modalités permettent à l'entreprise de compter au titre de son obligation d'emploi tous les travailleurs handicapés employés dans l'année, même ceux dont le contrat de travail est de courte durée.

Cette méthode a également pour intérêt d'unifier les règles applicables aux CDI, CDD et intérim.

En revanche, les salariés à temps partiel pour une durée inférieure à un « mi-temps » sont moins bien pris en compte que dans le dispositif précédent.

### 2) Accueil de stagiaires handicapés

La loi du 11 février 2005 avait limité aux seuls stages de la formation professionnelle d'une durée d'au moins 150 heures, rémunérés par le Pôle emploi, l'État ou la région, les actions de formation pouvant être valorisées en équivalent de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement).

La loi sur le RSA élargit les catégories de stages pouvant être pris en compte et diminue le nombre minimal d'heures du stage. La valorisation en équivalent de bénéficiaires reste limitée à 2 % de l'effectif d'assujettissement.

Selon le projet de décret, pourront être valorisés au titre de l'accueil de stagiaires les stages d'orientation, d'évaluation ou de formation professionnelle d'une durée minimale de **40 heures**.

Cette disposition permet de prendre en compte les stages réalisés dans le cadre du service « appui projet » de l'AGEFIPH, les stages prescrits par Pôle emploi, l'UNEDIC et les stages étudiants visés à l'article L. 4153-1 du Code du travail.

La convention de stage doit être conclue entre l'entreprise, l'organisme de formation, le stagiaire et l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

Cette nouvelle rédaction devrait aboutir à l'exemple d'application suivant : le stagiaire AGEFIPH, présent 70 heures dans l'année dans une entreprise à 35 heures, compte pour  $70/1607 = 0,04$  bénéficiaire.

## L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

4

### 3) Contrats et conventions conclus avec le secteur protégé

Sont concernés :

- les contrats de fournitures ;
- les contrats de sous-traitance ;
- les contrats de mise à disposition de personnel ;
- les conventions de stages.

Ces contrats et conventions sont pris en compte comme des équivalents d'emploi en application de règles spécifiques.

Si le nombre de travailleurs handicapés employés (directement ou indirectement) est égal ou supérieur à l'obligation d'emploi de l'entreprise, cette dernière n'a pas de contribution à verser, elle remplit son obligation.

*Pour l'année 2009, l'entreprise de 40 salariés a une obligation d'emploi (6 %) de 2 salariés handicapés.*

*Elle emploie un salarié employé en CDI qui est reconnu travailleur handicapé.*

*+*

*Elle a passé commande de fournitures auprès d'un atelier protégé pour 38.000 € (dont 12.000 € de matières premières) ce qui équivaut à l'emploi d'un travailleur handicapé.*

*En 2009, l'entreprise a : 2 – 1 – 1 = 0 bénéficiaire manquant.*

*Remplissant son obligation, elle n'a pas de contribution à verser à l'AGEFIPH le 28 mars 2010.*

### C. Calcul de la contribution à verser à l'AGEFIPH

La contribution est égale à : **(A – B) x C x D - E**

Avec :

A. Le nombre de bénéficiaires manquants.

B. Les coefficients de minoration au titre des efforts de l'employeur en matière de recrutement direct ou de maintien de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

C. Le coefficient de minoration au titre des ECAP (emplois nécessitant des conditions d'aptitude particulières) occupés par les salariés de l'établissement.

## L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

5

D. Le montant de la contribution fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

E. Les dépenses supplémentaires d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi.

**A = Nombre de bénéficiaires manquants. Dans notre exemple, A = 2.**

**B = Déduction des coefficients de minoration au titre des efforts de l'employeur en matière de recrutement direct ou de maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.**

Le coefficient de minoration est égal à **0,5** :

- à titre permanent, pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans ;
- la 1<sup>re</sup> année, pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Le coefficient de minoration égal à **1** :

- pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel la DDTEFP a reconnu la lourdeur du handicap ;
- la 1<sup>re</sup> année pour l'embauche d'un chômeur de longue durée ;
- à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire à sa sortie d'une entreprise adaptée.

Dans notre exemple, l'entreprise n'emploie aucun travailleur handicapé : elle ne déduit donc pas de coefficient de minoration à ce titre. Le nombre de bénéficiaires manquants reste de 2 à ce stade ( $2 - 0 = 2$ ).

**C - Multiplication du nombre de bénéficiaires manquants par le coefficient de minoration au titre des ECAP.**

**Dans les entreprises ayant moins de 80 % d'ECAP, le coefficient de minoration est de :  $1 - (1,3 \times \text{pourcentage de l'effectif des salariés occupant des ECAP})$**

Effectif de l'établissement = 40

Nombre d'ECAP = 21

Le taux d'ECAP est de :  $21/40 = 52,50 \%$ .

Le coefficient de minoration au titre des ECAP est de :  $1 - (1,3 \times 0,525) = 0,32$ .

L'entreprise multiplie le nombre de bénéficiaires manquants (2) par le coefficient de minoration au titre des ECAP (0,32). Le nombre de bénéficiaires manquants est donc à ce stade de :  $2 \times 0,32 = 0,64$ .

## L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

6

**Dans les entreprises ayant plus de 80 % d'ECAP**, il n'y a pas de coefficient de minoration à appliquer, **la contribution est forfaitaire et égale au nombre de bénéficiaires manquants × 40 SMIC horaire.**

Entreprise de 40 salariés avec 35 ECAP : le taux d'ECAP est de 87,5 %.

Obligation d'emploi = 2 salariés, aucun travailleur handicapé employé, taux horaire du SMIC applicable au moment de l'appel de la contribution : 8,71 € en 2009.

La contribution est égale à :  $2 \times 40 \times 8,71 = 696,80$  €.

### **D - Calcul du montant de la contribution fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.**

- Entreprise de 20 à 199 salariés : 400 SMIC horaire par bénéficiaire manquant ;
- entreprise de 200 à 749 salariés : 500 SMIC horaire par bénéficiaire manquant ;
- entreprise de 750 salariés et plus : 600 SMIC horaire par bénéficiaire manquant.

**Le montant est porté à 1.500 SMIC par bénéficiaire manquant pour les établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans et ce, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, n'ont :**

- **employé aucun bénéficiaire ;**
- **passé aucun contrat ;**
- **appliqué aucun accord collectif favorisant l'emploi des travailleurs handicapés.**

Cette majoration prendra effet en 2010 au vu de la situation de l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2009.

Compte tenu de l'articulation des articles D. 5212-19 et D. 5212-27 du Code du travail et des précisions apportées par l'Administration, la contribution des entreprises n'ayant engagé aucune action au titre du handicap entre 2006 et 2009 devrait être égale en 2010 à :

nombre de bénéficiaires manquants (nombre de travailleurs handicapés à employer)

× Coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

× 1.500 fois le SMIC horaire applicable (et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise).

## L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

7

La contribution plancher, égale au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par 50 fois le SMIC horaire, devrait continuer à s'appliquer.

La contribution spécifique dans les établissements employant plus de 80 % d'ECAP devrait rester fixée à 40 fois le SMIC horaire.

L'employeur devrait également pouvoir continuer à déduire, dans la limite de 10 % du montant de sa contribution annuelle, certaines dépenses qu'il a supportées (travaux, études, information et formation... voir, ci-après, la partie E).

Dans le cas d'une entreprise de 40 salariés dotée d'un seul établissement, n'ayant engagé aucune action en faveur du handicap entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2009, cette méthode de calcul devrait aboutir à verser, début 2010, une contribution égale aux calculs suivants :

- si l'entreprise n'a aucun ECAP :

2 (quota de l'entreprise correspondant à 6 % de 40 arrondi à l'unité inférieure)

$\times 1.500 \times 8,71 \text{ €}$  (montant 2009 du taux horaire du SMIC qui pourra être augmenté d'ici 2010) = **26.130 €**

- si l'entreprise a 10 ECAP :

2 (quota entreprise)  $\times 0,675$  [coefficient de réduction au titre des ECAP égal à  $1 - (1,3 \times \text{pourcentage de l'effectif des salariés occupant des ECAP soit } 0,25 \text{ dans cet exemple})$ ]  $\times 1.500 \times 8,71 \text{ €} = \mathbf{17.637,75 \text{ €}}$

- si l'entreprise a 30 ECAP :

2 (quota entreprise)  $\times 0,025$  [coefficient de réduction au titre des ECAP égal à  $1 - (1,3 \times \text{pourcentage de l'effectif des salariés occupant des ECAP soit } 0,75 \text{ dans cet exemple})$ ]  $\times 1.500 \times 8,71 \text{ €} = 653,25 \text{ €}$ .

Le montant obtenu est inférieur à 50 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, la contribution plancher s'applique :  $2$  (nombre de bénéficiaires manquants)  $\times 50 \times 8,71 = 871 \text{ €}$

- si l'entreprise a 35 ECAP :

2 (quota entreprise)  $\times 40 \times 8,71$  (contribution spécifique de 40 fois le SMIC horaire dans les établissements ayant plus de 80 % d'ECAP) =  $696,80 \text{ €}$ .

L'application des coefficients de minoration au titre des ECAP sur le montant de la contribution porté à 1.500 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé manquant devrait jouer favorablement auprès des entreprises concernées.

# L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

8

## E - Liste des 12 actions déductibles

Il s'agit des dépenses liées :

- à la réalisation de travaux d'accessibilité dans les locaux de l'entreprise pour l'accès aux travailleurs handicapés ;
- à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- à la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- à la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- à la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- à la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées, dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- à la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées ;
- à 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 ;
- à la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- à l'aide à l'équipement et à l'apport de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- à la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées, au-delà de l'obligation légale