



L'emploi des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 réaffirme le principe de l'intégration des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail en renforçant l'obligation d'emploi des entreprises de 20 salariés et plus



L'OBLIGATION D'EMPLOI

QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?

- 
- Tous les employeurs publics et privés occupant au moins 20 salariés
 - Les employeurs dont le seuil d'effectif atteint 20 salariés au 31 décembre sont tenus d'effectuer une déclaration pour l'année écoulée
 - Les employeurs qui franchissent le seuil de 20 salariés pour la première fois disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec la loi
- 



L'OBLIGATION D'EMPLOI

➤ **Les employeurs assujettis doivent occuper 6% de personnes handicapées dans leur effectif**

➤ Si l'employeur occupe directement des travailleurs handicapés (nouvelles règles valables à compter de 2009) :

↪ Un salarié dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps est décompté comme un temps plein

↪ Un salarié dont la durée du travail est inférieure à un mi-temps est décompté comme une demi-unité


↪ Chaque personne est prise en compte au prorata de sa présence dans l'entreprise quelle que soit la nature du contrat de travail ou la durée de ce contrat dans l'année civile



L'OBLIGATION D'EMPLOI

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'EMPLOI DIRECT ?

Les principales catégories :

- Les personnes reconnues TH par la MDPH
 - 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
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail
 - Les anciens militaires, titulaires d'une pension d'invalidité
 - Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
 - Les titulaires de la carte d'invalidité
 - Les titulaires de l'AAH
- 



L'OBLIGATION D'EMPLOI

Les autres modalités d'acquitter l'obligation :

➤ **L'accueil de stagiaires :**

↪ sont pris en compte dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement

➤ **Partiellement, par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance, de prestations de services ou de mise à disposition de personnel**

↪ Avec des entreprises adaptées, de centres de distribution de travail à domicile ou d'établissements et services d'aide par le travail

↪ Dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi





L'OBLIGATION D'EMPLOI

Les autres modalités d'acquitter l'obligation :

➤ **En totalité, par l'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement :**


↪ Cet accord doit comporter un plan d'embauche de personnes handicapées ainsi que 2 des 3 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'autorité administrative compétente



LA CONTRIBUTION A L'AGEFIPH

LE COEFFICIENT



↪ Le coefficient de calcul est défini en fonction de la tranche d'effectif de l'entreprise : de 20 à 199 salariés : 400 ; de 200 à 749 salariés : 500 ; 750 salariés et plus : 600

↪ **Ce coefficient est porté à 1500 pour les entreprises à « quota 0 » sur une période supérieure à 3 ans quel que soit l'effectif de l'entreprise**

MONTANT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE :
nombre de bénéficiaires manquants x coefficient x SMIC horaire

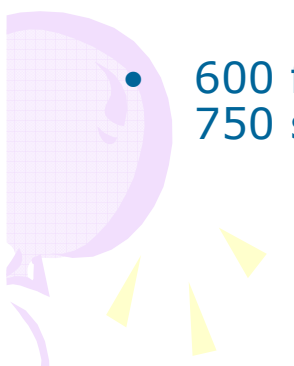


LA CONTRIBUTION A L'AGEFIPH

Si l'entreprise assujettie à l'obligation d'emploi ne recourt qu'à la sous-traitance, nécessité toutefois d'avoir un seuil minimal d'achat pour échapper au coefficient 1500 (quota zéro) : loi du 28 juillet 2011

Le décret du 1^{er} août 2012 fixe le montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, et en retenant les mêmes tranches que pour le calcul de la contribution annuelle normale.

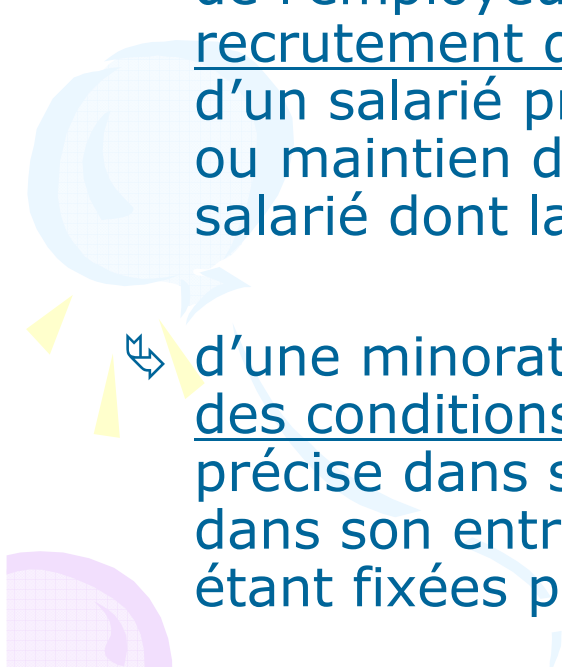
le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés doit être supérieur, sur quatre ans, à :

- 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
 - 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
 - 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus.
- 



LA CONTRIBUTION A L'AGEFIPH

Pour le calcul, il doit être également tenu compte :



↪ d'un décompte de minoration pour tenir compte des efforts de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement de personnes handicapées (ex : embauche d'un salarié provenant d'une EA ou d'un ESAT, recrutement ou maintien dans l'emploi d'un jeune de moins de 26 ans, salarié dont la DDTEFP a reconnu la lourdeur du handicap)

↪ d'une minoration au titre de catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) : l'employeur précise dans sa déclaration le pourcentage d'ECAP occupés dans son entreprise, les catégories des emplois concernés étant fixées par le code du travail

LA CONTRIBUTION A L'AGEFIPH

- Lorsque le nombre d'ECAP est compris entre zéro et 80% :
 - ↪ Application d'un coefficient de minoration pour l'emploi d'ECAP
- Lorsque le nombre d'ECAP est supérieur à 80 % :
**nombre de bénéficiaires manquants x 40 x SMIC
horaire**

LES DEPENSES DEDUCTIBLES

- ↪ L'employeur peut déduire de sa contribution des dépenses engagées qui ne lui incombent pas pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (liste définie par le code du travail). Le montant de la déduction ne peut pas excéder 10% du montant de la contribution.



L'OBLIGATION D'EMPLOI

SANCTIONS



↳ Le défaut de déclaration entraîne une pénalité égale à 1875 fois le SMIC horaire multiplié par le nombre de bénéficiaires non employés