



L'obligation d'emploi de TH et le recours à la sous- traitance avec les entreprises adaptées et les ESAT :

enjeux et principes



La notion d'entreprise adaptée

- Les entreprises adaptées sont des entreprises à part entière dont la principale caractéristique est d'employer en production un minimum de 80% de personnes reconnues handicapées.
- Les travailleurs handicapés sont des salariés qui bénéficient du droit commun de la réglementation du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.
- La reconnaissance de la qualité d'entreprise adaptée se réalise par la conclusion d'un contrat d'objectif triennal entre l'Etat et la structure.
- Les EA favorisent la réalisation du projet professionnel de leurs salariés grâce à un accompagnement spécifique
- L'Etat accorde aux entreprises adaptées une aide forfaitaire au poste ainsi qu'une subvention annuelle spécifique pour compenser le handicap de leurs salariés.



La notion d'établissements et services d'aide par le travail

- Les ESAT s'adressent aux personnes orientées vers le milieu protégé par la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)
- Ces établissements offrent aux personnes accueillies des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.
- Les ESAT sont créés par un arrêté du préfet qui fixe le nombre de places. Les ESAT disposent de personnel d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant des soutiens éducatifs avec le soutien financier de l'Etat
- Les dispositions du code du travail relatives à la formation continue et à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux ESAT.



Les enjeux de la sous-traitance

- ces structures partagent les mêmes valeurs que toute entreprise : satisfaction du client, respect des délais, qualité de la prestation. Ces structures développent des activités diversifiées y compris pour des prestations à forte valeur ajoutée.
- EA = milieu ordinaire de travail, développer et favoriser l'emploi salarié
- ESAT = milieu protégé, permettre aux personnes handicapées d'exercer une activité
- favoriser le développement des parcours d'insertion (ESAT ⇒ EA ⇒ autres entreprises du milieu ordinaire)
- Des activités de prestations
- possibilité de mise à disposition de personnel (EA : accord nécessaire du salarié, en vue d'une embauche éventuelle, limitée à un an renouvelable une fois ; ESAT : accord de l'intéressé, durée de 2 ans)



La démarche de sous-traitance

- Savoir se renseigner sur l'offre de prestations existante (guide élaboré par le PDITH72)
- Identifier les achats et prestations qui pourraient donner lieu à un marché de sous-traitance
- Identifier les postes et activités qui pourraient donner lieu à une mise à disposition, veiller sur les conditions d'accueil, de travail et l'accompagnement
- Veiller systématiquement à s'assurer de la réalité de la qualité d'entreprise adaptée auprès de l'UT DIRECCTE



Les enjeux relatifs à l'obligation d'emploi

- Les entreprises de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de 6% de travailleurs bénéficiant de l'obligation d'emploi
- Il existe 3 modes principaux pour satisfaire l'obligation d'emploi : l'emploi direct, le recours à la sous-traitance, l'application d'un accord agréé
- A défaut d'avoir complètement satisfait son obligation, l'employeur est redevable d'une contribution auprès de l'AGEFIPH
- En recourant à la sous-traitance, **il est possible d'acquitter jusqu'à 50% de son obligation d'emploi**
- 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

Les enjeux relatifs à l'obligation d'emploi

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.



Les modalités de décompte

- Le mode de calcul permet de passer d'un montant de marché de sous-traitance en nombre d'unités de bénéficiaires.
- Pour les contrats de fourniture, de travaux et de prestations de services, la méthode de calcul est la suivante :

Nombre d'unités bénéficiaires =

prix HT des fournitures, travaux et prestations – coût des matières premières / (2000 x SMIC horaire brut)

- Pour les contrats de mise à disposition de personnel, la méthode de calcul est la suivante :

Nombre d'unités bénéficiaires =

prix HT des fournitures, travaux et prestations – coût des matières premières / (1600 x SMIC horaire brut)

Quelques exemples

- exemple pris pour un contrat de travaux, SMIC en vigueur au 1er janvier 2011, hors facteurs de minoration et dépenses déductibles :

Taille entreprise	effectif	Obligation d'emploi	Coefficient	Taxe due (aucun bénéficiaire employé) (1)	Coût prestations (matières premières déduites)	Nombre d'unités	Gain	Taxe restant à payer
20 à 199 salariés	100	6	400	21 600	5000	0,27	972	20 628
200 à 749 salariés	300	18	500	81 000	50 000	2,77	12 465	68 535
750 salariés et plus	750	45	600	243 000	100 000	5,55	29 700	213 300

(1) = coefficient x SMIC horaire brut (9 € au 1er janvier 2011) x nombre de bénéficiaires manquants