

# pratiques



[travailleurs handicapés]

## Travailleurs handicapés : quelles sont les obligations des entreprises ?

Les entreprises  
ont jusqu'au  
31 décembre 2008  
pour s'acquitter  
de leurs obligations  
en matière d'emploi  
de personnes  
handicapées.  
Elles doivent  
à cet égard produire  
une déclaration avant  
le 15 février 2009.  
Rappel des diverses  
règles à respecter  
en ce domaine.

### Employeurs concernés

Tous les employeurs occupant **au moins 20 salariés** sont concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés [C. trav., art. L. 5212-1]. Cette obligation s'applique également à chacun des établissements – occupant au moins 20 salariés – d'une entreprise à établissements multiples [C. trav., art. L. 5212-3].

L'effectif de 20 salariés s'apprécie au 31 décembre de l'année considérée (soit 2008). Il se calcule selon les règles générales fixées par le Code du travail et est arrondi à l'entier inférieur [C. trav., art. L. 1111-2 et L. 1111-3] ; (voir Mémo social 2008, n° 197).

Les entreprises ou établissements nouveaux d'au moins 20 salariés et ceux qui atteignent ce seuil du fait d'un accroissement de leur effectif en 2008 ont alors trois ans pour se mettre en conformité avec leurs obligations, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2011 [C. trav., art. L. 5212-4 et D. 5212-3].

## [travailleurs handicapés]

### Aides de l'Agefiph

L'Agefiph propose de nombreuses aides pour les entreprises : prime d'insertion, aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu d'un milieu protégé ou adapté, aides à la mobilité, aide à la formation, aide à l'adaptation des situations de travail, aide au maintien dans l'emploi, aide à l'emploi, aides techniques et humaines... Elle propose également, jusqu'en 2010, un entretien aux entreprises de 20 salariés et plus qui n'emploient aucune personne handicapée (elles sont plus de 25 000). Cet entretien pourra déboucher sur un soutien financier pour la réalisation des préconisations qui en résultent, une amélioration de l'accessibilité de ces entreprises et une incitation à recourir à la sous-traitance avec le secteur protégé (voir p. 20).

### Pourcentage d'emploi de travailleurs handicapés exigé

Pour satisfaire à leur obligation, les employeurs concernés doivent occuper des personnes handicapées dans une proportion fixée à **6 % de l'effectif salarié** de l'entreprise ou de l'établissement [C. trav., art. L. 5212-2]. L'effectif global de référence est calculé selon les règles générales (voir Mémo social 2008, n° 197). **Tous les emplois doivent y être intégrés.** Il ne faut donc pas exclure de ce décompte les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.

### Options pour réaliser l'obligation

Les employeurs peuvent embaucher directement 6 % de travailleurs handicapés. Mais d'autres voies leur permettent également de s'acquitter de cette obligation d'emploi.

### Employer directement des handicapés

Pour cela, les employeurs disposent d'une totale liberté d'embauche. Ils peuvent donc engager des travailleurs handicapés à durée déterminée ou non, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou sous contrat aidé. Les salariés handicapés à prendre en considération sont énumérés par le Code du travail [C. trav., art. L. 5212-13]. Il s'agit, par exemple, des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) – ex-Cotorep –, des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ou encore de certains titulaires d'une pension d'invalidité (pour la liste complète, voir Mémo social 2008, n° 1925). Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi compte pour une unité dans l'effectif s'il a été présent 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou sa durée de travail. Par exception, les salariés intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents [C. trav., art. L. 5212-14]. Par dérogation aux règles générales, les travailleurs handicapés doivent être comptabilisés même s'ils remplacent des salariés dont le contrat est suspendu [Note de service DGEFP n° 2006-22, 5 juill. 2006].

#### À NOTER

Selon le projet de loi sur le revenu de solidarité active, qui doit encore faire l'objet d'une commission mixte paritaire, ces modalités de calcul devraient être modifiées pour l'obligation d'emploi des années 2009 et suivantes. Chaque personne devrait en effet être prise en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité. Les salariés à temps partiel devraient être décomptés comme s'ils étaient occupés à temps plein.

## [travailleurs handicapés]

## Accueillir des stagiaires

Les employeurs peuvent également s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en proposant à des personnes handicapées un stage de formation professionnelle agréé ou rémunéré par l'État ou la région. Pour être pris en compte, ce stage doit être d'une durée **supérieure à 150 heures**. Le nombre de stagiaires handicapés ainsi comptabilisés ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Les stagiaires sont pris en compte au titre de l'année au cours de laquelle leur stage se termine. Chaque stagiaire compte pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise [C. trav., art. L. 5212-7 et R. 5212-10].

### À NOTER

Selon le projet de loi sur le revenu de solidarité active, qui doit encore faire l'objet d'une commission mixte paritaire, la liste des stages pouvant être retenus dans ce cadre devrait s'allonger à compter de l'obligation d'emploi 2009. Pourraient ainsi être pris en considération les stages étudiants (dès lors qu'ils ont une durée d'au moins quatre mois), ceux réalisés dans le cadre du service « appui projet » de l'Agefiph ou encore ceux proposés par l'ANPE ou l'Unédic. Les stages concernés seront déterminés par décret.

## Sous-traiter certains travaux

Une autre voie permet aux employeurs de s'acquitter partiellement de leur obligation, la sous-traitance de certains travaux au secteur protégé : entreprises adaptées, établissements ou services d'aide par le travail, centres de distribution de travail à domicile.

Les entreprises peuvent ainsi s'exonérer de leur obligation d'emploi, **dans la limite de 50 %**, en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec ces établissements. Ces contrats permettent de déterminer une équivalence en nombre de bénéficiaires de

## Charte éthique pour la sous-traitance au secteur protégé

Le Gesat, réseau national de travail protégé et adapté, a récemment lancé une charte éthique à destination des entreprises ayant recours à la sous-traitance auprès des Esat (établissements et services d'aide par le travail) et EA (entreprises adaptées). Le Gesat souhaite ainsi rappeler que « les contrats passés avec des entreprises doivent se faire dans un objectif d'insertion sociale et professionnelle, en respectant la nécessaire adaptation du travail au handicap ». La charte doit ainsi servir de référence à toutes les entreprises souhaitant développer un partenariat avec le secteur du travail adapté. L'objectif étant entre autres, pour les Esat et les EA, d'obtenir des contrats pérennes. Voir <http://www.reseau-gesat.com>

l'obligation d'emploi. Celle-ci est égale au quotient obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations – déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente – par 2 000 fois le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement (soit 8,71 € pour 2008). Ce montant est ramené à 1 600 fois le Smic horaire pour la passation de contrats de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des établissements ou services d'aide par le travail [C. trav., art. L. 5212-6 et art. R. 5212-5 à R. 5212-9].

### ATTENTION

Ces travailleurs mis à disposition ne peuvent pas être décomptés deux fois. S'ils sont pris en compte au titre de la sous-traitance, ils ne peuvent plus être inclus dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'entreprise (voir p. 18).

Pour être pris en compte, ces contrats devront avoir été conclus avant le 31 décembre 2008.



## Négocier un programme en faveur des handicapés

Les employeurs peuvent se libérer totalement de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement, ou un accord de groupe agréé par l'administration et prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des handicapés [C. trav., art. L. 5212-8]. Cet accord doit comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques ou plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement [C. trav., art. R. 5212-12 à R. 5212-18].

## Contribuer à un fonds spécial

Enfin, les employeurs peuvent satisfaire totalement leur obligation d'emploi en versant une contribution volontaire au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. La date limite de versement auprès de l'Agefiph est le 15 février 2009 (pour en savoir plus : [www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr)).

Le montant de cette contribution dépend de l'effectif de l'entreprise, des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et des efforts particuliers accomplis par l'employeur [C. trav., art. L. 5212-9].

Il est égal au nombre de bénéficiaires manquants, déduction faite, le cas échéant, de la somme des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur qui maintient dans l'emploi ou recrute directement des travailleurs handicapés.

Ce montant est ensuite multiplié par le coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (liste établie par décret : C. trav., art. D. 5212-25). Le chiffre ainsi obtenu est enfin multiplié par un montant qui varie, en fonction de l'effectif de l'**entreprise** – et non de l'établis-

sement –, entre 400 et 600 fois le Smic horaire applicable au moment où l'employeur verse sa contribution, soit 8,71 € pour les versements effectués depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 [C. trav., art. D. 5212-19 à D. 5212-26]. À noter que les établissements qui, pendant plus de trois ans, se contentent de verser cette contribution sans accomplir aucun autre effort, se voient automatiquement appliquer un taux égal à 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise à laquelle ils appartiennent [C. trav., art. L. 5212-10 et D. 5212-27]. Cette disposition ne s'appliquera qu'à partir de la contribution à verser le 15 février 2010 au titre de l'année 2009 [Note de service DGEFP n° 2006-22, 5 juill. 2006].

### ATTENTION

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au produit de 50 fois le Smic horaire par le nombre de bénéficiaires manquants pondérés au titre des efforts consentis par l'employeur.

L'employeur peut déduire du montant de cette contribution, dans la limite de 10 %, toutes les dépenses supportées directement par l'entreprise pour favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou leur accès à la vie professionnelle, dépenses qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (travaux dans les locaux, par exemple) [C. trav., art. L. 5212-11 et art. D. 5212-28 et s.].

Pour le détail et un exemple du calcul de cette contribution, voir *Mémo social* 2008, n° 1931.

## Contrôle

### Déclaration à la DDTEFP

➔ **Par courrier.** L'employeur doit adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation pro-

## [travailleurs handicapés]

fessionnelle (DDTEFP) dont relève l'entreprise ou l'établissement assujéti, **au plus tard le 15 février 2009**, une déclaration justifiant de sa situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'année 2008 : emplois directs, emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, liste des contrats de sous-traitance conclus, état d'avancement du programme prévu par l'accord, etc. Une déclaration doit être envoyée pour chaque établissement. Si l'entreprise applique un accord collectif agréé en la matière (voir p. 21) et concernant plusieurs établissements situés dans des départements différents, elle doit également envoyer une déclaration globale au niveau du département où l'entreprise a son siège [C. trav., art. L. 5212-5, art. R. 5212-1, R. 5212-2 et R. 5212-3].

### ATTENTION

À défaut d'envoi de la déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Il encourt alors les sanctions prévues dans ce cas (voir ci-contre).

Cette déclaration doit en outre être communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Mais l'employeur ne doit pas leur fournir la liste nominative des travailleurs handicapés employés par l'entreprise. Cette liste est également exclue du rapport annuel d'information devant être remis au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés [C. trav., art. R. 2323-9 et R. 5212-4].

➔ **Télédéclaration.** Les employeurs qui ont effectué une déclaration pour l'année 2007 peuvent faire leur déclaration 2008 en ligne grâce à un traitement informatique dénommé « **TÉLÉDOETH** (téléprocédure pour la déclaration obligatoire annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés) [Ar. 11 sept. 2008, JO 24 sept.]. Cet outil permet de remplir la déclaration obligatoire puis, le cas échéant, de payer en ligne la contribution à l'Agefiph. Il ouvre

également la possibilité de consulter les déclarations de l'établissement au cours des cinq dernières années. Cette fonction ne concernera que les années postérieures à 2006 (<http://teledoeth.travail.gouv.fr>).

Pour remplir la déclaration en ligne, l'employeur devra notamment fournir des informations relatives à l'entreprise ou l'établissement, à l'état civil des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à l'emploi des bénéficiaires et à leur handicap.

### Pénalités

Lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou qu'il n'envoie pas sa déclaration, il doit verser au Trésor public une pénalité égale au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par 1 500 fois le Smic horaire, le tout majoré de 25 % [C. trav., art. L. 5212-12].

### ATTENTION

Les entreprises qui n'effectuent pas la déclaration d'emploi ou qui ne s'acquittent pas de la contribution Agefiph dont elles sont redevables peuvent être exclues des marchés publics [C. marchés publics, art. 43].

## Obligation d'emploi et égalité des chances

L'obligation de l'employeur ne se limite pas à l'emploi de personnes handicapées.

Il doit également prendre les mesures appropriées afin de permettre aux travailleurs handicapés de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou afin qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée [C. trav., art. L. 5213-6].

L'accès à l'emploi n'est donc qu'une première étape. Les mesures prises ne doivent pas créer de charges disproportionnées. Les entreprises peuvent pour cela bénéficier d'une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés versée par l'État [C. trav., art. L. 5213-10].

Néanmoins, le refus de prendre des mesures appropriées peut constituer une discrimination.