

## OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

### PRINCIPE

**Une obligation d'emploi à hauteur de 6 % de son effectif au 31 décembre de chaque année pèse sur tout employeur qui occupe 20 salariés.**

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi de diverses façons et notamment :

- emploi direct de personnes handicapées ;
- recours à la sous-traitance avec le milieu protégé ;
- versement d'une contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;



**Depuis 2010 (obligation d'emploi pour l'effectif 2009) les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap (absence d'embauche ou conclusion d'un contrat de fourniture de sous-traitance avec des milieux protégés) pendant une période de trois ans doivent payer une contribution majorée qui est très pénalisante.**

Dans cette hypothèse, le montant à verser à l'AGEFIPH est fixé à **1 500 fois le SMIC horaire par unité manquante** quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise au lieu de 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire selon la taille de l'entreprise en vertu du principe général de calcul de la contribution AGEFIPH.

### CHAMP D'APPLICATION

#### I - Entreprises assujetties :

Les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des personnes handicapées dès lors qu'ils comptent un **effectif de plus de 20 salariés**.

L'obligation d'emploi s'applique **établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples**.

**Les établissements distincts doivent disposer d'une autonomie de gestion :** autonomie de décision concernant le recrutement et le licenciement de son personnel.

En l'absence d'établissements, l'effectif d'une entreprise doit être comptabilisé en additionnant tout le personnel y compris celui des entités non reconnues comme « établissements ».

Une entreprise peut, de ce fait, se retrouver débitrice de l'obligation d'emploi alors que chacun de ses établissements compte moins de 20 salariés.

#### II - Calcul de l'effectif assujettissement :

L'obligation d'emploi de personnes handicapées ne concerne que les entreprises de plus de 20 salariés.

Pour savoir si ce seuil est atteint, l'effectif est calculé au 31 décembre, en équivalent temps plein en tenant compte de la nature du contrat de travail et de la durée de présence dans l'entreprise.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent de faire partie de l'effectif total des salariés de l'entreprise. En revanche, les salariés qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte dans l'effectif.

Sont ainsi décomptés :

- les salariés en CDI dont le contrat est en cours au 31 décembre, quelle que soit la date de leur embauche ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés en CDD et les travailleurs temporaires, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ;

- les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Ne sont en revanche pas décomptés :

- les apprentis ;
- les salariés en contrats de professionnalisation (pendant la durée de l'action en professionnalisation s'ils sont en CDI) ;

- les salariés en contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) ;
- les salariés titulaires d'un contrat d'avenir ;
- les salariés titulaires d'un CI-RMA, les CIE (pendant 2 ans) ;
- le chef d'entreprise.

## CALCUL DE L'OBLIGATION LEGALE D'EMPLOI

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi sont tenus **d'occuper des bénéficiaires à hauteur de 6 % de l'effectif** de l'entreprise.

**Effectif d'assujettissement de l'établissement au 31 décembre X par 6 %.**

Le nombre ainsi obtenu correspond au **nombre de bénéficiaires que l'entreprise doit employer.**

Si l'application de ce quota se traduit par une fraction de personnes, il convient d'arrondir ce résultat au nombre inférieur.

## MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION LEGALE D'EMPLOI

### I - Emploi direct de personnes handicapées :

#### A -/ Principe

L'employeur peut satisfaire à l'obligation légale en occupant effectivement des personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif ou dans une proportion moindre, quitte à utiliser les autres modalités à sa disposition.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la **CDAPH** (anciennement COTOREP) ;
- 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 d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette **invalidité réduise des 2/3 au moins leur capacité de travail ou de gain** ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veuves de guerre, orphelins de guerre, mères veuves non remariées ou mères célibataires d'enfants décédés par fait de guerre, épouses d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les **titulaires d'une carte d'invalidité** ;

- les titulaires de **l'allocation aux adultes handicapés.**

*RQ : Lorsque la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est attribuée en cours d'année, elle produit des effets juridiques pour l'ensemble de l'année. En revanche, si la décision de reconnaissance arrive à expiration en cours d'année, elle ne conserve ses effets que le temps de sa validité.*

#### B -/ Décompte

Décompte du nombre de travailleurs handicapés :

➔ Chaque personne est prise en compte à due proportion 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 et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail ≥ à la moitié de la durée légale ou conventionnelle : une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet. Chaque unité est multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année ;
- les salariés dont la durée de travail est < à la moitié de la durée légale ou conventionnelle : décomptés pour une demi-unité. Chaque demi-unité est ensuite multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

→ Si un bénéficiaire relève de plusieurs catégories de bénéficiaires visées à l'article L. 5212-13 du code du travail, il n'est pas pour autant comptabilisé plusieurs fois.

→ L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en accueillant des stagiaires. Peuvent être pris en compte :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'État ou les régions) ;
- les stages effectués au sein de l'Agefiph dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages prescrits par Pôle Emploi ;
- les formations en alternance du second degré ;
- les stages réalisés par les étudiants.

La durée du stage doit être égale ou supérieure à 40 heures.

Le nombre de stagiaires comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

### C -/ Démarche

Vous trouverez sur le site internet de l'AGEFIPH des conseils sur la démarche à suivre pour recruter un travailleur handicapé.

[http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&av2=vos\\_projet&id=90&step\\_id=124](http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&av2=vos_projet&id=90&step_id=124)

## **II È Sous-traitance avec des EA, CDTD ou ESAT :**

### A -/ Principe

Les employeurs peuvent **s'acquitter partiellement** de leur obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services conclus, avec :

- des entreprises adaptées (EA), anciennement appelées « ateliers protégés »,
- des centres de distribution de travail à domicile (CDTD),
- des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), anciennement appelés centre d'aide par le travail.

**L'exonération ne peut intervenir pour plus de la moitié de l'obligation (soit 3 % au plus).**

Le nombre de bénéficiaires que l'employeur est dispensé d'employer est EGAL à :

[ prix HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat - coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente ]

[ 2 000 fois le SMIC\* horaire en vigueur au 31 décembre ]

\*1 600 fois le SMIC horaire lorsque les contrats de prestations de services donnent lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des entreprises adaptées ou des ESAT.

### C -/ Démarches

Les employeurs peuvent obtenir une liste :

- des EA et des CDTD auprès de la DIRECCTE ou de ses unités territoriales <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/adresses-utiles,167/direccte-et-unites-territoriales,171/>.

- des ESAT auprès du réseau GESAT <http://www.reseau-gesat.com/Gesat/esat-secteur-protege.html>.

Une base de données accessible sur le site Internet de l'AGEFIPH regroupe près de 200 adresses d'ESAT et d'EA.

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&av2=traitant>

## **III - Contribution AGEFIPH :**

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de tout ou partie de leur obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

**La contribution annuelle due est égale au nombre de bénéficiaires manquants dans l'établissement :**

- déduction faite, le cas échéant, des **coefficients de minoration applicables 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
- multiplié, le cas échéant, par le **coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières** (ECAP) occupés par des salariés de l'établissement ;
- multiplié par les montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

→ **Notion de bénéficiaires manquants :**  
**Différence entre :**

- le nombre des travailleurs handicapés que l'employeur est tenu d'employer ;
- et le nombre de bénéficiaires occupés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés.

→ **Coefficient de minoration au titre des efforts consentis :**

Le coefficient de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires est égal à **0,5** :

- la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé ;
- à titre permanent pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé âgé de moins de 26 ans (soit jusqu'à son 26e anniversaire) ou de 50 ans et plus (soit 51 ans et plus jusqu'à son départ de l'entreprise).

Ce coefficient est porté à **1** :

- à titre permanent pour l'embauche d'un travailleur handicapé 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 ;
- la première année de l'embauche d'un travailleur handicapé en chômage de longue durée. Selon l'administration, doit être considéré comme tel les personnes inscrites au chômage depuis 12 mois et plus et inscrits à l'ANPE devenu aujourd'hui Pôle emploi ;
- pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé pour lequel la DDTEFP a reconnu la lourdeur du handicap mais seulement pour la durée de validité de la décision et à la condition que l'employeur ait opté pour la minoration de la contribution à l'AGEFIPH et non pour l'octroi d'une aide à l'emploi.

→ **Coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP)**

Pour les entreprises qui ont des emplois qui exigent des conditions d'aptitude particulières, la loi module leur contribution. Cette modulation se traduit par l'établissement de critères de minoration auxquels est affecté un coefficient.

Le coefficient de minoration au titre des ECAP est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant ces emplois. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement.

*Cf la liste des ECAP en annexe.*

→ **Montant de la contribution en fonction de l'effectif de l'entreprise**

Le montant de la contribution varie selon l'effectif de l'entreprise. Il correspond à :

- 400 fois le SMIC pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le SMIC pour celles de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le SMIC pour celles de 750 salariés et plus.

→ **Dépenses déductibles de la contribution à l'AGEFIPH**

Les employeurs peuvent déduire du montant de leur contribution les dépenses ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportée pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

**Le montant des dépenses à déduire est un montant TTC. Il est plafonné à 10 %.**

*Cf la liste des dépenses déductibles en annexe.*

Attention, les fiches techniques ne sont pas exhaustives et ne traitent pas des cas particuliers.  
Pour obtenir plus de détails ou pour résoudre des problèmes spécifiques vous pouvez joindre Anne Lise SIGNOUR, chargée de mission pour les questions juridiques et sociales au SLF :

Tel - 01 53 62 20 64

Fax - 01 53 62 10 45

[al.signour@syndicat-librairie.fr](mailto:al.signour@syndicat-librairie.fr)

## ANNEXES

### I - La liste des catégories d'ECAP : (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières)

Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS)
389 b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile
389 c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande
480 b	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche
526 e	Ambulanciers
533 a	Pompiers
533 b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasses et les garde-pêche
534 a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit
534 b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés
546 a	Contrôleurs des transports (personnels roulants)
546 d	Hôtesse de l'air et stewards
546 e	Autres agents et hôtesses d'accompagnement, (transports, tourisme)
553 b	Vendeurs polyvalents de grands magasins
624 d	Monteurs qualifiés en charpente métallique
621 a	Chefs d'équipe du gros-œuvre et des travaux publics
621 b	Ouvriers qualifiés du travail du béton
621 c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics
621 e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
621 g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
632 a	Maçons qualifiés
632 c	Charpentiers en bois qualifiés
632 e	Couvreurs qualifiés
641 a	Conducteurs routiers et grands routiers
641 b	Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun
643 a	Conducteurs, livreurs, coursiers
651 a	Conducteurs d'engins lourds de levage
651 b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
652 b	Dockers
654 b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)
654 c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques
656 b	Matelots de marine marchande
656 c	Capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale

Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS)
671 c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
671 d	Aides-mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
681 a	Ouvriers non qualifiés du gros-œuvre du bâtiment
691 a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
692 a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

## II - La liste des dépenses déductibles :

(fixée par l'arrêté du 9 février 2006 (JO du 10)).

Il s'agit des dépenses liées à :

- la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité des travailleurs handicapés ;
- 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 dans l'entreprise ;
- la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- le 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 ;
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- 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 ;
- la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personne handicapées ;
- la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Il est essentiel que l'accord détermine des critères d'ordre des licenciements privilégiant les travailleurs handicapés.