

6 septembre 2006

L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Audit Expertise Services
Société d'Expertise Comptable et de
Commissariat aux Comptes
120 avenue Gambetta 75020 PARIS
+ 33 (0)1 40 32 70 70
general@audit-es.com
www.audit-es.com

Toute entreprise occupant au moins **20 salariés** a l'obligation d'employer un nombre de **travailleurs handicapés** représentant **6 % de son effectif total**. Toutefois, elle peut se libérer, partiellement ou en totalité, de cette obligation d'emploi en versant une **contribution financière**, et/ou en utilisant **d'autres dispositifs**.

Afin de garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées, la **loi 2005-102 du 11 février 2005** a notamment prévu un certain nombre de dispositions visant à **renforcer l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés** mise à la charge des entreprises de 20 salariés ou plus. La loi augmente la pénalisation financière des entreprises ne mettant pas en œuvre l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur **depuis le 1^{er} janvier 2006**.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés des entreprises de 20 salariés au moins:

En vertu de l'article **L. 323-1 du code du travail**, tout employeur occupant au moins **20 salariés** est tenu d'employer, à temps partiel ou à temps plein, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de son effectif total de salariés.

L'effectif s'apprécie **au 31 décembre** de chaque année. Pour les entreprises à établissements multiples, **l'effectif s'apprécie par établissement** et non globalement pour l'entreprise entière.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, pour déterminer l'assujettissement d'une entreprise ou d'un établissement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de nouvelles règles s'appliquent : **tous les salariés doivent être pris en compte dans l'effectif** de l'entreprise pour apprécier le seuil de 20 salariés et il ne sera plus possible d'exclure, comme auparavant, les salariés occupant des emplois exigeant certaines aptitudes particulières (notamment les ambulanciers, les convoyeurs de fonds, les conducteurs routiers, les conducteurs d'engins, les maçons, les agents civiles de sécurité, les vendeurs polyvalents de grands magasins, etc.).

Les dispositifs de mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés :

Afin de respecter leur obligation d'emploi, les entreprises peuvent :

- Embaucher directement des salariés handicapés. Depuis le 1^{er} janvier 2006, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L. 323-3 code du travail) s'ouvre à deux nouvelles catégories de personnes :
 - Les titulaires de la carte d'invalidité,
 - Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- Passer des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des CAT ;
- Accueillir en stage certaines personnes handicapées au titre de la formation dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise.

En l'absence d'embauche de travailleurs handicapés ou de recours aux dispositifs précités, une contribution annuelle est versée à l'AGEFIPH.

La déclaration d'emploi de travailleurs handicapés :

Chaque employeur occupant au moins 20 salariés est tenu de remplir une **déclaration annuelle** et de l'envoyer à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle **au plus tard le 15 février de chaque année.**

Les employeurs qui n'ont pas fourni de déclaration sont considérés comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi mise à leur charge ; ils sont passibles d'une pénalité, à verser au Trésor public, dont le montant est égal à la contribution due à l'AGEFIPH majoré de 25%.

La contribution à l'AGEFIPH :

Les employeurs ayant choisi de s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant une contribution à l'Association nationale pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) doivent le préciser dans la déclaration annuelle et joindre une copie du bordereau de versement.

Cette **contribution**, dont le montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, doit être **versée au plus tard le 15 février de chaque année.**

Le montant dû par bénéficiaire manquant, antérieurement compris entre 300 et 500 fois le SMIC horaire, est désormais de :

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



Les efforts consentis par l'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés viendront minorer le montant de la contribution. En tout état de cause, **la contribution ne pourra être inférieure** au produit du nombre de bénéficiaires manquants par **50 fois le SMIC horaire**.

Le montant de la contribution sera porté à **1500 fois SMIC horaire**, quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour les employeurs qui ne consentent **aucun effort** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés **pendant une période supérieure à 3 ans**.

Enfin, pour les entreprises dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent de catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80%, la contribution annuelle à l'AGEFIPH est égale au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par 40 fois le SMIC horaire.

Le SMIC horaire à prendre en compte est celui en vigueur à la date de versement de la contribution.

Aide aux entreprises :

Une aide à l'emploi peut être attribuée aux employeurs qui emploient des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, c'est-à-dire dont la lourdeur du handicap au regard du poste occupé a été reconnu par le directeur départemental du travail et de l'emploi.

Pour un poste de travail occupé à temps plein le montant de l'aide est fixé à 450 fois le SMIC horaire, chargé d'un taux forfaitaire de 21,50% de cotisations patronales fiscales et sociales. L'aide est versée trimestriellement par l'AGEFIPH.

Cette aide est exclusive de toute autre aide à l'emploi prise en charge par l'état dont peuvent bénéficier les entreprises pour leurs salariés ; elle ne peut donc se cumuler avec une minoration de la contribution AGEFIPH.
