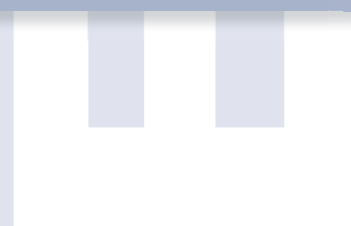




Pratique
Entreprises et Handicap

**Engager une première
action handicap :
le MEDEF vous accompagne !**



Pratique
Entreprises et Handicap



Préambule

Les établissements de 20 salariés et plus doivent, s'ils n'ont mené aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées entre 2006 et 2009, verser une contribution à l'Agefiph¹ égale à 13 230 euros par nombre de travailleurs handicapés qu'ils auraient dû employer. Cette somme est payable en 2010, au titre de leur obligation de 2009.

Le Medef s'est mobilisé pour alerter les pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées par les entreprises, en particulier les PME, pour remplir cette obligation, tout spécialement dans la conjoncture actuelle.

En réponse à cette demande, les pouvoirs publics ont accepté, pour les établissements de 20 à 49 salariés, (dont le taux d'emploi est égal à zéro de 2006 à 2009) un report de l'entrée en application de cette mesure et ce, pour une période de six mois.

Afin d'aider les entreprises à tirer le meilleur parti de ce délai supplémentaire pour mener leur première action « handicap », le Medef a souhaité mettre à leur disposition le présent guide.

Ce guide s'inscrit dans une stratégie plus globale du Medef qui, avec l'appui des Medef territoriaux et des fédérations professionnelles réunis au sein du réseau « Handicap et Emploi, le réseau des entreprises », vise à informer et conseiller les entreprises pour développer l'emploi des personnes handicapées.

Sommaire

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : un deuxième volet en application en 2010	6
2010 : un deuxième volet de la loi en application	6
Une contribution fortement majorée	6
La détermination des établissements concernés.....	7
Tirer le meilleur parti du délai obtenu par le Medef.....	8
Les établissements concernés	8
Les actions positives	8
Le montant de la contribution à acquitter	8
L'information des établissements de 20 à 49 salariés.....	9
Le contrôle des DOETH	9
Les actions positives : l'emploi direct	12
Les types de contrats de travail possibles	12
Les catégories de bénéficiaires	12
L'identification des salariés présents	13
Eviter la surcontribution à l'Agefiph par l'emploi direct	13
Les acteurs facilitant l'emploi des travailleurs handicapés	15
Les actions positives : le recours au milieu adapté et/ou protégé	16
Le recours aux entreprises adaptées (ea) ou aux établissements et services d'aide par le travail (esat)	16
Eviter la surcontribution à l'Agefiph par le recours aux ea ou aux esat.....	17
Les contacts utiles	18
Les actions positives : l'application d'un accord collectif.....	20
ANNEXES	22
Courrier du secrétariat d'Etat chargé de l'emploi	22
Exemples de prestations proposées par les entreprises adaptées.....	25
Les aides à l'emploi de l'Agefiph.....	26

→ → L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : un deuxième volet en application en 2010

Tout employeur du secteur privé occupant 20 salariés ou plus², a l'obligation d'employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié total, des travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi du 10 juillet 1987).

Cette obligation a été renforcée par la loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» et ses décrets d'application, qui a élargi le nombre d'établissements assujettis (par la prise en compte, dans le calcul de l'effectif de l'établissement, des salariés occupant des Emplois nécessitant des Conditions d'Aptitude Particulières) et élevé le coefficient multiplicateur du smic, servant de base au calcul de la contribution à l'AGEFIPH (en cas de travailleur handicapé manquant).

A ces dispositions s'ajoute un second volet avec une contribution majorée qui se substitue aux taux précédemment applicables pour les établissements ayant un taux d'emploi égal à zéro depuis 2006.

2010 : un deuxième volet de la loi en application

A compter du 1^{er} janvier 2010, pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés due au titre de 2009, le montant de la contribution est portée à **1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant**, c'est-à-dire un montant presque équivalent à un SMIC annuel base 35 heures pour les établissements qui, pendant une période

supérieure à 3 ans (c'est-à-dire entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2009 soit 4 années en pratique), n'ont :

- employé aucun travailleur handicapé,
- passé aucun contrat avec le milieu protégé ou adapté (fournitures, sous-traitance, etc...),
- appliqué aucun accord collectif agréé (en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés).

Une contribution fortement majorée

Valeur du smic
au 31 décembre 2009 : 8,82 euros

Taille des établissements	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi théorique à employer	Montant de la contribution due si taux d'emploi = 0 pendant plus de 3 ans (en euros), payable en 2010
20 à 33	1	13 230
34 à 49	2	26 460
50 à 66	3	39 690
67 à 83	4	52 920
84 à 99	5	66 150
100 à 116	6	79 380
200 à 216	12	158 760

Attention : L'administration considère que :

- l'accueil de stagiaires handicapés en formation professionnelle,
 - les dépenses déductibles de la contribution (exemple travaux d'accessibilité, formation et sensibilisation du personnel sur le handicap, etc...)
- ne sont pas prises en compte au titre des efforts consentis par l'entreprise permettant d'éviter la majoration de la contribution à 1500 fois le SMIC horaire.

La détermination des établissements concernés

Pour déterminer si un établissement est concerné par la majoration de la contribution, il convient d'examiner les Déclarations annuelles Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés produites depuis 2006 (soit les DOETH 2006 produite en février 2007, DOETH 2007 produite en mars 2008, DOETH 2008 produite en février 2009 et DOETH 2009 à réaliser pour février 2010). L'appréciation de cette période sera ensuite glissante : en février 2011 seront ainsi appréciées les années 2007 à 2010.

- En pratique, si la réponse à l'une des trois rubriques du chapitre IV « mise en œuvre de l'obligation d'emploi » de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) :

- IV.1 l'établissement a-t-il employé des bénéficiaires ?

- IV.2 l'établissement a-t-il signé des contrats avec les établissements suivants (relevant du milieu protégé) ?

- IV.4 l'établissement est-il concerné par un accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés ?

est positive au titre de l'une des 4 années (2006, 2007, 2008 ou 2009), l'établissement a au moins partiellement répondu à son obligation d'emploi par une mesure autre que la contribution à l'AGEFIPH.

Il s'acquittera donc de sa contribution normale, calculée sur la base de 400 fois le smic horaire par travailleur handicapé

manquant (même si son « effort » en termes d'emploi est minime).

- Si les réponses aux trois rubriques sont négatives en 2006, 2007, 2008 et 2009, l'établissement doit verser la contribution majorée.

Cas particulier des établissements comptant 80% et plus d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière

Les établissements comptant 80% et plus d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière par rapport à leur effectif ne sont pas soumis à la surcontribution.

Même si leur taux d'emploi est égal à zéro depuis 2006, le calcul de la contribution est inchangé (nombre de bénéficiaires manquants multipliés par 40 fois le smic horaire, en déduisant éventuellement les dépenses déductibles).

Cas particulier des établissements ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2006

Les établissements qui franchissent le seuil de 20 salariés bénéficient d'un délai de 3 ans, avant de devoir payer la contribution à l'Agefiph (dans l'hypothèse où ils n'ont mené aucune action).

Les établissements ayant franchi ce seuil en 2006 et qui, depuis cette date ont un taux d'emploi égal à zéro devront s'acquitter de la surcontribution à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi 2009, payable en 2010.

→ → Tirer le meilleur parti du délai obtenu par le Medef

A la suite de nombreuses demandes du Medef, les pouvoirs publics ont accordé un délai supplémentaire (avant le 1^{er} juillet 2010) aux établissements de 20 à 49 salariés pour engager leur première action handicap et éviter de devoir verser la contribution majorée.

Il est donc encore temps d'agir.

Les établissements concernés

Peuvent bénéficier du report de ce délai, les établissements :

- dont l'effectif en 2009 est compris entre 20 et 49 salariés³ ;
- n'ayant réalisé aucune action positive entre 2006 et 2009.

Ces établissements disposent d'un délai supplémentaire pour :

- réaliser une action positive avant le 1^{er} juillet 2010 ;
- remplir et renvoyer la DOETH avant le 31 juillet 2010 accompagnée d'une **déclaration sur l'honneur** justifiant ou non de la réalisation d'une action positive ;
- verser la contribution à l'Agefiph avant le 31 juillet 2010.

Les actions positives

Il s'agit :

- de l'emploi direct de salariés handicapés ;
- du recours à la sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé ;
- de la conclusion d'un accord agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Le montant de la contribution à acquitter

Une action positive réalisée avant le 1^{er} juillet 2010 permet de ne plus être redevable de la contribution majorée (1500 fois le smic par bénéficiaire non employé).

Dans ce cas, le montant de la contribu-

A noter :

La déclaration sur l'honneur mentionne :

- soit la mise en œuvre d'une action positive. Dans ce cas, l'envoi des pièces justificatives relatives à cette action ne sera pas demandé. Ces pièces devront accompagner la DOETH de l'exercice 2010 (envoyée en février 2011).
- soit l'absence d'action.

tion est calculé, comme antérieurement, sur la base d'un coefficient de 400 fois le smic par travailleur handicapé devant être employé.

Cette action positive ne peut, en revanche, être prise en compte au titre de la DOETH 2009. Elle le sera au titre de la DOETH 2010.

Si aucune action positive n'a été mise en œuvre avant le 1^{er} juillet 2010, la contribution sera égale à 1500 fois le smic par bénéficiaire non employé.

L'information des établissements de 20 à 49 salariés

Les établissements, identifiés dans les fichiers comme potentiellement bénéficiaires de la mesure, ont été informés du report par un courrier du secrétariat d'Etat en charge de l'emploi et du secrétariat d'Etat chargé de la famille et de la solidarité, adressé par l'Agefiph.

Il est possible que certains établissements n'aient pas été identifiés. Dans ce cas, ils pourront bénéficier des mesures d'accompagnement de l'Agefiph, après avoir été recensés lors de l'envoi de leur Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2009.

Le contrôle des DOETH

Cas particulier des établissements de 20 à 49 salariés

Le contrôle des déclarations des établis-

sements concernés par la mesure de souplesse prévue ne pourra être réalisé qu'après le 1^{er} août 2010.

Ces établissements ont, en effet, jusqu'au 31 juillet 2010 pour envoyer leur DOETH 2009 accompagnée de la déclaration sur l'honneur (indiquant s'ils ont mené une action positive avant le 30 juin 2010) et verser le montant de la contribution due à l'Agefiph.

A compter du 1^{er} août 2010, ces établissements feront l'objet d'un contrôle spécifique : si l'établissement n'a pas envoyé la déclaration sur l'honneur, la DDTEFP le contactera pour que ce document soit renvoyé.

Le contrôle de la déclaration portera notamment sur la comparaison entre le montant de la contribution attendu et le montant versé. Ce montant pourra donner lieu à des autorisations de remboursement lorsque l'établissement aura indument versé la contribution majorée.

A partir d'août 2010, une relance de tous les établissements n'ayant pas renvoyé leur DOETH sera effectuée par la DDTEFP.

En tout état de cause, seuls les établissements de 20 à 49 salariés, n'ayant mené aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées, par l'un des 3 moyens prévus (emploi, sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé, accord collectif agréé) entre 2006 et 2009 peuvent bénéficier d'un délai. Ils sont, seuls, autorisés à renvoyer leur DOETH et leur contribution avant le 31 juillet 2010.

Les différents cas

CAS N°1 : L'établissement a un effectif compris entre 20 et 49 salariés et son taux d'emploi est supérieur à 0

L'établissement :

- procède à sa déclaration annuelle (DOETH) au 15 février 2010 ou au 28 février en cas de recours à la télé déclaration ;
- et au versement de la contribution à l'Agefiph (calculé sur la base de 400 fois le SMIC par bénéficiaire non employé) s'il en est redevable, à la même date.

CAS N°2 : L'établissement a un effectif compris entre 20 et 49 salariés et son taux d'emploi est égal à 0 depuis moins de 4 ans consécutifs

L'établissement:

- procède à la déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés au 15 février 2010 ou au 28 février en cas de recours à la télé déclaration ;
- et au versement de la contribution à l'Agefiph (calculé sur la base de 400 fois le SMIC par bénéficiaire non employé) à la même date.

CAS N°3 : L'établissement a un effectif compris entre 20 et 49 salariés et son taux d'emploi est égal à 0 depuis 2006 (c'est-à-dire depuis plus de 3 ans consécutif)

Dans ce cas, l'établissement sera redevable de la contribution majorée. Il peut néanmoins utiliser le délai sup-

plémentaire prévu pour mener une action positive (au minimum) avant le 1^{er} juillet 2010 et éviter de verser la contribution majorée.

► Si, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2010, l'établissement a mené au moins une action positive :

- l'action positive pourra être valorisée au titre de l'OETH 2010 ;
- la DOETH 2009 (remplie dans les conditions normales) sera adressée à la DDTEFP au plus tard le 31 juillet 2010 ;
- l'action positive ne sera pas mentionnée dans la DOETH 2009 mais fera l'objet d'une déclaration sur l'honneur annexée à cette dernière. Les pièces justificatives de cette action seront envoyées avec la DOETH de l'exercice 2010.
- au titre de l'OETH de 2009, il s'acquittera d'une contribution à l'Agefiph basée sur le coefficient multiplicateur normal (400 fois le SMIC par bénéficiaire non employé). Elle sera adressée au plus tard le 31 juillet 2010.

► Si, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2010, l'établissement n'a mené aucune action positive :

- il adresse sa DOETH 2009, accompagnée de la déclaration sur l'honneur mentionnant qu'il n'a mené aucune action positive au cours du 1^{er} semestre 2010 avant le 31 juillet 2010;
- il adresse sa contribution à l'Agefiph, calculée sur la base de 1500 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé avant le 31 juillet 2010. L'établissement doit informer la DDTEFP de ce paiement.

Il est important que le délai supplémentaire, accordé par le gouvernement soit mis à profit par les établissements

concernés pour mener une première action (parmi celles qui sont recevables).

Attention :

Au-delà des contrôles habituels auxquels procèdent les directions du travail, des contrôles systématiques seront mis en œuvre à partir d'août 2010, pour les établissements de 20 à 49 salariés, ayant un taux d'emploi égal à 0 depuis 2006.

L'employeur qui ne procède pas à la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés ou qui ne verse pas la contribution à l'Agefiph, s'il en est redevable, est astreint à une majoration de 25% de la pénalité égale à 1500 fois le smic par bénéficiaire non employé (article L5212-12 du Code du travail).

Le Préfet du département adresse une notification motivée de la pénalité et établit un titre de perception pour la somme correspondante. Le recouvrement est assuré par le Trésorier-payeur-général.



→ → Les actions positives : l'emploi direct

L'emploi direct peut constituer une solution simple pour ne plus être à quota zéro.

Objectif premier de la loi, il permet à l'entreprise de répondre pour partie ou en totalité à ses obligations.

Par exemple, l'embauche d'un intérimaire, bénéficiaire de l'OETH, embauché du 1^{er} février 2010 au 30 avril 2010 à temps plein comptera pour 0,25 unité.

Cette embauche permet à l'établissement de 20 à 49 salariés de ne plus être dans le champ de la contribution majorée (au 30 juin 2010) et sera valorisée au titre de l'OETH de l'exercice 2010.

L'emploi direct concerne tant les embauches que les personnes déjà présentes dans l'entreprise qui ont fait reconnaître leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et en ont informé leur employeur.

Un salarié maintenu dans l'établissement suite à inaptitude médicale peut être décompté comme bénéficiaire, s'il relève de l'une des catégories listées.

Pratique

Entreprises et Handicap

Les types de contrats de travail possibles

Même si l'esprit de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de privilégier l'emploi pérenne, tous les types de contrats de travail peuvent être utilisés :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;
- CDD à temps plein ou à temps partiel ;
- contrat de travail temporaire ;
- contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ces contrats sont particulièrement adaptés aux personnes handicapées et sont souvent un bon levier d'intégration. De plus, dans le cadre de leurs obligations, les entreprises de plus de 250 salariés doivent compter 3% de contrats en apprentissage et professionnalisation. Il est donc utile de faire le lien avec la politique mise en place en la matière.

L'employeur qui recrute ou qui main-

tient dans l'emploi des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides (techniques, humaines, financières) de l'Agefiph, sauf s'il applique un accord agréé (cf. annexe : les aides de l'Agefiph).

Les catégories de bénéficiaires

Pour être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi, les personnes handicapées doivent être bénéficiaire de l'un des titres suivants⁴ :

- **Catégorie 1** : les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- **Catégorie 2** : 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 du régime général de la sécurité so-

4) La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est limitativement fixée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Cette liste a fait l'objet d'un réaménagement issu de l'article 5 de la loi n°2008-492 du 26 mai 2008.

ciale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,

- **Catégorie 3** : titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou leur gain,

- **Catégories 4 et 5** : bénéficiaires d'emplois réservés (article L.394 à 396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre), notamment : invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité, victimes civiles de guerre ou d'un acte de terrorisme, orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans au moment des faits, sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité (loi n°91-1389 du 31 décembre 1991) ...

- **Catégories 6 et 7** : titulaires de la carte d'invalidité et titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Selon l'administration, en cas de suspension de l'AAH en raison des ressources des bénéficiaires, celui-ci demeure toujours bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Rappel : La reconnaissance administrative du handicap est limitée dans le temps (de 1 à 10 ans selon le type de reconnaissance). Il appartient au salarié d'engager la demande de renouvellement.

L'identification des salariés présents

Le salarié n'a pas l'obligation de signaler à son employeur qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cependant, il

peut bénéficier de mesures spécifiques proposées par des organismes extérieurs (aides de l'Agefiph notamment) ou mises en place par l'employeur.

Une catégorie de bénéficiaires de l'obligation d'emploi peut néanmoins être identifiée sans déclaration des intéressés : il s'agit des victimes, dans l'entreprise concernée, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant obtenu un taux d'IPP d'au moins 10 % et titulaires d'une rente.

Eviter la surcontribution à l'Agefiph par l'emploi direct

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est décompté au 31 décembre 2009.

Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature (CDD/CDI) ou la durée du contrat de travail (temps plein ou temps partiel), dans la limite d'une unité.

- les salariés dont la durée du travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, comptent pour une unité, multiplié par le nombre de jours de présence effective du salarié rapporté à l'année (364 jours, 52 semaines ou 12 mois) ;
- les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, comptent pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié, rapporté à l'année (364 jours, 52 semaines ou 12 mois)⁵.

Décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Durée du travail des bénéficiaires	Nombre d'unités valorisables
Temps complet	1 unité (1)
Durée du travail > ou = à la moitié durée légale ou conventionnelle de travail	1 unité (1)
Durée du travail < à la moitié durée légale ou conventionnelle de travail	0,5 unité (1)

(1) Sur la base d'un CDI. Cette unité doit être proratisée en fonction du temps de présence sur l'année civile.

Exemples⁶ :

- un bénéficiaire de l'OETH, présent toute l'année à temps plein, compte pour 1 ;
- un bénéficiaire de l'OETH, présent toute l'année avec un taux de temps partiel à 20 %, compte pour 0,5 ;
- un bénéficiaire de l'OETH présent du 1^{er} janvier au 31 octobre, à temps plein, compte pour 0,83 (1 unité x 10 mois de présence effective / 12 mois) ;
- un bénéficiaire de l'OETH présent toute l'année, à temps partiel (40 %) du 1^{er} janvier au 30 juin, puis à temps plein le reste de l'année, compte pour 0,75 (0,5 x 6/12 + 1 x 6/12).

Pratique

Entreprises et Handicap

Prise en compte de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur

Selon les caractéristiques des personnes employées, certaines d'entre elles peuvent donner lieu à un coefficient venant minorer le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à atteindre.

Modalités de décompte des minorations (elles sont cumulables).

Critères de minoration		Coefficient de minoration
Nombre de bénéficiaires âgés de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans au 31/12/09	- 26 ans: Cesse dès que l'intéressé atteint 26 ans - Plus de 50 ans: Dès que 50 ans au 31/12 et jusqu'à la fin du contrat	0,5
Nombre de salariés bénéficiaires de la lourdeur du handicap et option minoration de la contribution	Selon la durée de validité de la décision	1
Nombre de salariés recrutés en 2009 qui étaient chômeurs de longue durée (Inscrit depuis plus de 12 mois à Pôle Emploi)	Année d'embauche uniquement	1
Nombre de salariés bénéficiaires recrutés à la sortie d'un EA, ESAT ou SAT	À titre permanent dès embauche, même avant 2009	1
Recrutement d'un 1 ^{er} salarié bénéficiaire	Année d'embauche uniquement	0,5

Les acteurs facilitant l'emploi des travailleurs handicapés

- Les Medef territoriaux ont souvent un service dédié destiné à informer et à accompagner les employeurs sur l'emploi des personnes handicapées.

→ Liste disponible sur www.medef.fr

- Pôle Emploi

- Les structures Cap Emploi sont chargées, en lien avec Pôle Emploi, de l'accompagnement et du placement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- Les entreprises de travail temporaire.

- Les cabinets de recrutement spécialisés.

De nombreux sites internet proposent également des profils de travailleurs handicapés.



→ → Les actions positives : le recours au milieu adapté et/ou protégé⁷

La sous-traitance auprès du milieu adapté et/ou protégé constitue une solution simple pour éviter que la contribution ne soit portée à 1500 fois le SMIC horaire par TH manquant.

La sous-traitance (contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services) avec des établissements des secteurs adapté ou protégé peut constituer une réponse partielle à l'obligation d'emploi (jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi, soit 3%). La passation de ces contrats est considérée comme équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le secteur adapté composé de 600 Entreprises Adaptées en France (anciens ateliers protégés), emploie 25 000 salariés dont 20 000 personnes handicapées.

Les entreprises adaptées ou les centres de distribution de travail à domicile sont des entreprises du milieu ordinaire du travail qui emploient au moins 80% de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CDAPH. Néanmoins, il leur est possible de recruter des salariés valides ou présentant un handicap ne donnant pas lieu à l'aide au poste, selon les nécessités, dans la limite de 20% de l'effectif.

Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat. Leur but est de permettre une insertion et une promotion professionnelle des travailleurs handicapés, en tenant compte du handicap, voire même d'être un tremplin vers des entreprises classiques.

Le secteur protégé est composé d'environ 1 400 Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (anciens CAT).

Les ESAT sont des établissements mé-

dico-sociaux qui offre à des personnes lourdement handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement professionnel et social. Ils relèvent du milieu « protégé » (par opposition au milieu « ordinaire » du travail).

L'objectif de ces structures est de mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

Le recours aux entreprises adaptées (EA) ou aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Les ESAT et les EA proposent des contrats de fournitures, des contrats de sous-traitance ou de prestations de service dans des domaines divers comme les travaux administratifs, gestion élec-

tronique de documents, gestion de CV, câblages électriques, nettoyage industriel, imprimerie/reprographie, blanchisserie (notamment vêtements de travail), restauration, espaces verts, etc. (voir les types de prestations pouvant être utilisées, en annexe)

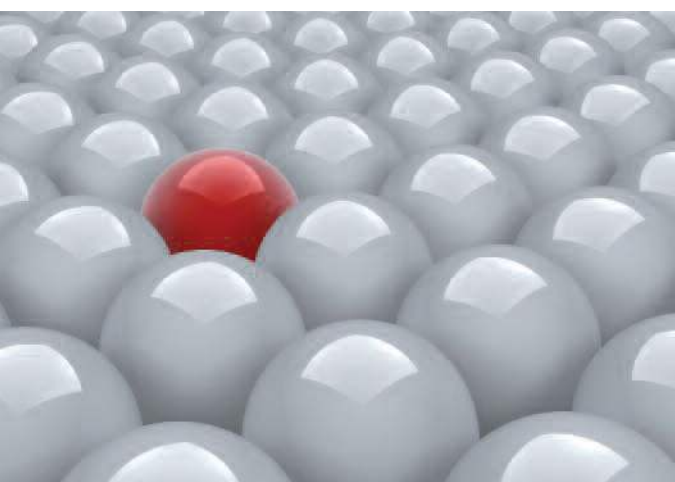
Afin de proposer des prestations correspondant exactement aux attentes des entreprises, certains établissements sont en capacité d'adapter leurs prestations à la demande.

L'administration n'exige pas de montant minimum pour ce type de prestation.

Le montant du marché de sous-traitance est alors converti en nombre d'unités bénéficiaires.

- Le contrat de prestation de service peut donner lieu à la mise à disposition de personnel par les EA ou les ESAT.

Les entreprises adaptées peuvent également mettre un travailleur handicapé à disposition d'un autre employeur, en vue de son embauche éventuelle, dans le cadre d'un contrat de mise à disposition. Ce dispositif permet à un travailleur handicapé volontaire d'intégrer progressivement une entreprise ordinaire et de vérifier sa capacité à travailler dans l'entreprise. Il obéit à des règles précises.



C'est un moyen important pour favoriser les passerelles entre le milieu adapté et protégé et les entreprises classiques.

Eviter la surcontribution à l'Agefiph par le recours aux EA ou aux ESAT

La loi permet de déduire de la contribution AGEFIPH une partie du chiffre d'affaires généré avec les Entreprises Adaptées et les ESAT.

La base de calcul de la réduction de la contribution AGEFIPH repose sur le chiffre d'affaires utile (CAU) généré avec l'EA ou l'ESAT. Il s'agit du CA auquel on a soustrait les matières premières et les frais commerciaux.

Cela permet d'acquérir des Unités Bénéficiaires (UB).

Modalités de calcul du nombre d'équivalent bénéficiaires

- En cas d'achat de prestations, de produits ou de passation de contrat de sous-traitance⁸ :

Coût de la main d'œuvre

$$2000 \times 8,82$$

La déduction d'une unité correspond à un coût de main d'œuvre de 17 640 euros au 1^{er} janvier 2010. Il s'agit ici du montant pouvant donner lieu à unité déductible de la contribution. La facture est en général supérieure à ce montant.

- En cas de conclusion d'un contrat de prestation donnant lieu à la mise à disposition de personnel par les EA ou les ESAT⁹ :

Coût de la main d'œuvre

$$1600 \times 8,82$$

La valorisation d'une unité correspond à un coût de main d'œuvre de 14 112 euros.

8) La formule de calcul est la suivante pour le numérateur : prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat – coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente. Au dénominateur, le chiffre 8,82 correspond au taux horaire du smic en vigueur au 1^{er} juillet 2009.

9) La formule de calcul est la même que pour l'achat de services- voir note 1.

Exemples :

- un établissement de 49 salariés paiera :

S'il a un taux d'emploi égal à zéro	7 056 euros de contribution AGEFIPH
S'il a un taux d'emploi égal à 0 depuis 2006	26 460 euros de contribution à l'AGEFIPH

Selon la loi, l'établissement peut, en théorie, récupérer au maximum 1UB en sous-traitant à une EA, soit générer un CAU maximum de : $1 \times 2000 \times 8,82 = 17640$ euros.

Dans ce cas, il ne reste plus qu'une unité bénéficiaire manquante.

La contribution à l'Agefiph sera donc de 3528 euros et l'économie ainsi réalisée est de :

$26\,460 - (17\,640 + 3528) = 5\,292$ euros.

- Si l'établissement achète, au 30

mars 2010, des fournitures pour un CAU de 1000 euros :

- il devra verser, avant le 31 juillet 2010, une contribution égale à 7 056 euros (calculée à partir du coefficient multiplicateur de 400 fois le nombre de bénéficiaires manquants), au lieu de 26 460 euros ;
- cette prestation sera valorisée au titre de l'OETH 2010 ;
- il devrait verser au titre de cet exercice 2010 (payable au 15 février 2011), une contribution de 6 879,6 euros.

Pratique

Entreprises et Handicap

Quelques points de vigilance

- **au regard des pratiques commerciales de certaines structures.** Les entreprises sont de plus en plus sollicitées par des intermédiaires commerciaux. Il est conseillé de vérifier l'agrément de l'EA et de l'ESAT auprès de la DDTEFP, la qualité du travail fourni ainsi que le prix de vente proposé ;
- **au regard des règles de sécurité.** Il convient d'être vigilant, en cas de travaux de sous-traitance, au respect par les EA ou les ESAT des règles en vigueur relatives à la santé et à la sécurité des personnes intervenant sur le site.

Les contacts utiles

- **L'UNEA** regroupe un certain nombre d'entreprises adaptées.

L'UNEA propose une place de marché

(PDM UNEA) en ligne sur internet. Cet outil « on line » permet de publier sur www.unea.fr des demandes de prestations qui sont envoyées par e-mail à l'ensemble des Entreprises Adaptées. Celles-ci se positionnent en ligne et font aux entreprises des propositions de devis. <http://www.unea.fr>

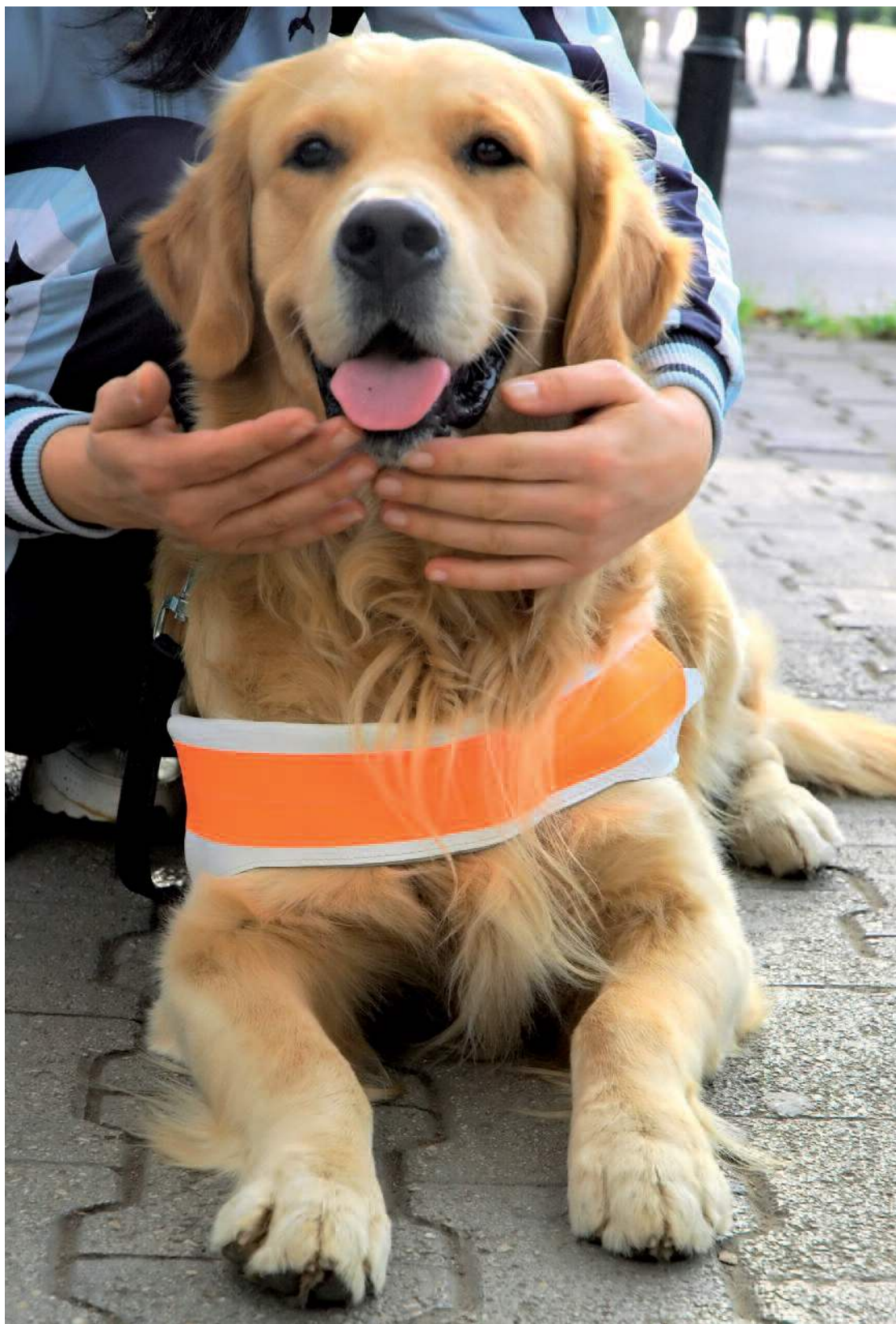
- **Le GESAT** dispose également d'une base de données des EA et des ESAT membres :

<http://www.reseau-gesat.com/home/inscription.html>

- Les Medef Territoriaux ont développé des contacts et des bases de données utiles : www.medef.fr

- La base de données de l'AGEFIPH permet d'obtenir par activité et par département les coordonnées des ESAT et des EA :

www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=traitant



→ → Les actions positives : l'application d'un accord collectif

Les employeurs peuvent appliquer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Ce programme doit nécessairement comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation,
- plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Cet accord collectif doit ensuite faire l'objet d'un agrément qui est donné pour la durée de l'accord.

Cette solution est plus difficile à mettre en œuvre pour les PME.

La possibilité de négocier un accord d'entreprise est d'ailleurs limitée aux entreprises pourvues de délégués syn-

dicaux ou ayant la possibilité de négocier avec les représentants élus du personnel.

L'application d'un accord agréé vaut exonération de l'obligation d'emploi.

RAPPEL :

Les entreprises pourvues d'un délégué syndical ont par ailleurs l'obligation de traiter, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la négociation devant se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur.





→ → ANNEXES

Courrier du secrétariat d'Etat chargé de l'emploi



LE SECRÉTAIRE D'ETAT
CHARGE DE L'EMPLOI
091 GH

29 JAN. 2010

Monsieur le Président,

Les établissements de plus de 20 salariés qui, en 2006, 2007, 2008 et 2009, n'ont réalisé aucune action positive au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) doivent acquitter une contribution réévaluée à 1500 fois le SMIC horaire. Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} janvier 2010 pour l'OETH due au titre de l'année 2009.

Le Gouvernement n'entend pas remettre en cause cette disposition de la loi du 11 février 2005 qui constitue une avancée importante pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cet objectif demeure plus que jamais une priorité du gouvernement.

Toutefois, la mise en œuvre de cette disposition, au titre de l'OETH 2009, sera appréciée avec souplesse pour les établissements de moins de 50 salariés compte tenu du contexte économique exceptionnel et des difficultés spécifiques qu'ils rencontrent pour remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés compte tenu de leur taille.

Ainsi, en cas de réalisation d'une action positive avant le 1^{er} juillet 2010, l'établissement ne s'acquittera, au titre de l'OETH 2009, que de sa contribution normale calculée sur la base de 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire, l'action réalisée étant valorisable au titre de l'OETH 2010. A défaut d'action positive au cours du premier semestre 2010, l'établissement s'acquittera, au titre de l'OETH 2009, de sa contribution calculée sur la base de 1500 fois le SMIC horaire.

Est considéré comme une action positive : l'emploi d'un bénéficiaire de l'OETH en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, en contrat d'intérim ou de mise à disposition, la conclusion d'un contrat avec les établissements ou services d'aide par le travail ou les entreprises adaptées, la conclusion d'un accord d'entreprise.

Cette souplesse exceptionnelle, temporaire et limitée aux seules entreprises de moins de 50 salariés, doit permettre de mettre sous tension ces établissements et ainsi produire des effets positifs sur l'emploi direct ou indirect des travailleurs handicapés.

Je vous demande de bien vouloir participer à la mise en œuvre de cette décision notamment en proposant aux établissements concernés un accompagnement spécifique en vue de la réalisation d'une action positive au cours du premier semestre 2010.

Monsieur Jean-Marie FAURE
Président de l'AGEFIPH
192, avenue Aristide BRIAND
92226 BAGNEUX CEDEX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

139 rue de Bercy – Télédéc 143 – 75572 PARIS CEDEX 12

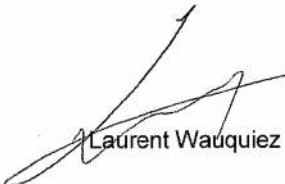
Je vous autorise, par ailleurs, dans le cadre de cette procédure exceptionnelle, à encaisser les contributions que vous recevrez, hors des délais légaux et jusqu'au 15 août 2010, pour tous les établissements quelle que soit leur taille. Vous informerez les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des encaissements réalisés.

J'ai demandé, en outre, aux préfets de mobiliser les Cap Emploi afin qu'ils apportent un soutien spécifique et adapté, au cours du premier semestre 2010, à ces établissements.

Enfin, l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) apportera son aide aux établissements qui souhaiteraient conclure un contrat avec les entreprises adaptées. Les établissements ou services d'aide par le travail peuvent être également mobilisés.

Vous trouverez ci-joint une note technique précisant la procédure qui sera mise en place sous l'autorité des préfets, chargés du contrôle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette procédure, qui fait appel à l'Agefiph, a été élaborée avec l'appui de la direction générale de l'Agefiph et de la Dares.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.



Laurent Wauquiez

**DECLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
HANDICAPES, DES MUTILES DE GUERRE ET ASSIMILES****POUR L'ANNEE 2009****Complément à la DOETH 2009 pour les établissements de 20 à 49 salariés.**

*A retourner avant le 31 juillet 2010, avec la DOETH 2009,
à la DDTEFP à laquelle vous devez retourner votre déclaration*

Identité de l'établissement

Nom de l'établissement (enseigne) :

Numéro SIRET au 31 décembre 2009 : ____ / ____ / ____ / ____

Adresse :

Effectif d'assujettissement en 2009 :

Je déclare sur l'honneur (cocher la case correspondante) :

☐ avoir réalisé, au cours du premier semestre 2010, une ou plusieurs actions
suivantes (cocher la ou les cases correspondantes) :

- ☐ Employé un ou plusieurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- ☐ Signé un ou des contrats avec un ESAT ou une entreprise adaptée ou un CDTD
- ☐ Etre concerné par un accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés

En conséquence, ma contribution, au titre de l'OETH 2009, est calculée sur la base de 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire par unité manquante selon la taille de mon établissement. Cette action ne sera toutefois valorisable, selon les règles habituelles, qu'au titre de l'OETH 2010, et après contrôle par la DDTEFP.

☐ ne pas avoir réalisé, au cours du premier semestre 2010, une ou plusieurs actions mentionnées ci-dessus.

En conséquence, ma contribution, au titre de l'OETH 2009, est calculée sur la base de 1500 fois le SMIC horaire par unité manquante.

Date :

Signature :

Exemples de prestations proposées par les entreprises adaptées

Artisanat <ul style="list-style-type: none"> • Maroquinerie • Tapisserie • Conserverie 	Automobile <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage • Montage • Entretien 	Bâtiment <ul style="list-style-type: none"> • Maçonnerie • Platerie • Peinture
Blanchisserie <ul style="list-style-type: none"> • Blanchisserie industrielle • Location de linge 	Bois/menuiserie <ul style="list-style-type: none"> • Scierie • Fabrication de palettes • Entretien, vernissage • Rénovation 	Bureautique / prestations tertiaires <ul style="list-style-type: none"> • Traitement de texte • PAO • Destruction de documents confidentiels
Centre d'appels <ul style="list-style-type: none"> • Centre d'appels téléphoniques entrants et sortants • Télévente 	Hôtellerie / restauration <ul style="list-style-type: none"> • Plateaux repas • Hôtel • Traiteur 	Impression <ul style="list-style-type: none"> • Conception-crédation • Impression • Façonnage
Industrie <ul style="list-style-type: none"> • Fabrication de produits d'entretien et d'hygiène • Fabrication de sacs plastiques, cartons, fabrication d'articles de papeterie en carton ou papier 	Maintenance <ul style="list-style-type: none"> • SAV / maintenance équipement • Réparation de containers 	Marquage sur objet/textile <ul style="list-style-type: none"> • Sérigraphie • Tampographie • Gravure laser
Conditionnement / logistique <ul style="list-style-type: none"> • Mise sous film • Fardelage • Préparation de commandes 	Contrôle / qualité <ul style="list-style-type: none"> • Contrôle d'expédition • Test d'appareils audios • Test d'appareils informatiques 	Électrique <ul style="list-style-type: none"> • Montage / câblage péri-informatique • Câblage filaire • Câblage électromécanique
Gestion Électronique de Documents <ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation de documents pour archivage électronique • Numérisation de documents avec indexation • Scannérisation de documents 	Mécanique <ul style="list-style-type: none"> • Mécanique générale • Montage mécanique • Plasturgie 	Métallurgie <ul style="list-style-type: none"> • Mécano-soudure • Tôlerie fine • Serrurerie/ ferronnerie
Prestation de services <ul style="list-style-type: none"> • Entretien de locaux • Transport de personnel • Nettoyage industriel 	Produits du terroir <ul style="list-style-type: none"> • Fromagerie • Miel • Atelier d'ostréiculture 	Recyclage / tri <ul style="list-style-type: none"> • DEEE (Déchet d'Équipements Électriques Électroniques) • Extincteurs • Cartouches d'encre
Services funéraires <ul style="list-style-type: none"> • Fabrication de cercueil • Pierres tombales 	Sous-traitance industrielle <ul style="list-style-type: none"> • Automobile • Aéronautique • Montage mécanique, électromécanique, hydraulique 	Textile <ul style="list-style-type: none"> • Vente de vêtements, lingerie • Fabrication de vêtements, blouses de travail • Préfabrication-filerie
Tourisme <ul style="list-style-type: none"> • Écotourisme • Camping • Parcs de loisirs 	Travaux Paysagers <ul style="list-style-type: none"> • Entretien • Création • Travaux divers 	Viticulture

Source : UNEA

Les aides à l'emploi de l'Agefiph

L'Agefiph, en complément des aides de droit commun existantes, propose des aides adaptées aux entreprises afin de les aider dans leurs démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi, ainsi que des aides à destination des personnes handicapées.

- Prime à l'insertion (encourager les entreprises à recruter des TH en CDI ou CDD d'au moins 12 mois),
- Prime initiative pour l'Emploi (relais du CIE pour les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi),
- Aide au recrutement des personnes handicapées sortant d'établissements du milieu protégé (favoriser la mobilité vers le milieu ordinaire),
- Aide à l'emploi pour compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés (aide remplaçant la Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés),
- Aide à l'apprentissage (subvention forfaitaire par période de 6 mois),
- Aide au contrat de professionnalisation (subvention forfaitaire par période de 6 mois),
- Aide au tutorat (préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé ou suivre un stagiaire pendant sa formation),
- Aide à la formation professionnelle (permettre d'acquérir des connaissances/compétences pour accéder à l'emploi...),
- Aide à la mobilité (compenser le handicap lors des déplacements via un transport ou un hébergement adapté)
- Aide au maintien dans l'emploi (éviter le licenciement d'un salarié en voie d'invalidité),
- Aide à l'accessibilité des situations de travail (compenser la situation de handicap en aménageant le poste, l'outil ou l'organisation du travail),
- Service d'accompagnement à la vie au travail (pérenniser l'emploi des collaborateurs handicapés),
- Aides techniques et financières,
- etc.

Pour connaître les aides à l'emploi de l'AGEFIPH :

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=toutes&action=search>

**Mouvement des Entreprises
de France (MEDEF)**
55, avenue Bosquet
75330 - Paris Cedex 07
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.fr

Contact :
Medef
Direction des Relations Sociales
Tel : 01 53 59 17 42

Dépôt légal : mars 2010

