



### LES OBLIGATIONS LEGALES

La loi affirme le principe de non-discrimination, et le droit à la compensation du handicap. Elle quantifie les taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises, de manière à favoriser leur insertion en milieu ordinaire.

#### Les principes essentiels de la loi du 11 février 2005

Pour tout employeur de 20 salariés et plus, il existe 5 possibilités pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH) :

##### 1. embaucher directement des personnes handicapées

- Il existe une obligation d'emploi de travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi à hauteur de 6% de l'effectif (= ensemble des équivalents temps plein au 31 décembre y compris les emplois dits exclus ; les CDD et intérimaires sont comptés au prorata de leur présence).
- Les bénéficiaires de la loi, s'ils ont été présents au moins 6 mois dans l'année civile, comptent pour une seule unité qu'ils soient en CDI ou en CDD, en temps plein ou partiel. Les intérimaires comptent au prorata de leur temps de présence.
- Les bénéficiaires sont :
  - Les travailleurs ayant une RQTH délivrée par la CDAPH,
  - Les accidentés du travail et maladies professionnelles dont l'incapacité est au moins égale à 10%,
  - Les titulaires d'une pension d'invalidité,
  - Les pensionnés de guerre ou assimilés,
  - Les titulaires de l'AAH,
  - Les titulaires de la carte d'invalidité.

Des minorations sont possibles pour les salariés Travailleurs Handicapés de moins de 26 ans ou de plus de 51 ans ; les Travailleurs Handicapés ayant une reconnaissance de lourdeur du handicap ; pour l'embauche d'un Travailleur Handicapé chômeur de longue durée ou d'une personne issue d'un ESAT.

##### 2. Accueillir des stagiaires handicapés pour une durée de plus de 40 heures, afin de favoriser son insertion professionnelle future

- Le stage doit être d'une durée minimum de 40 h par convention
- Valorisation l'année de fin de stage
- dans la limite de **2% de l'effectif d'assujettissement**
- bien distinguer « Mise à disposition » et « prestation », car le calcul est différent

##### 3. Conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises du secteur protégé (EA ou ESAT)

- seule la main d'œuvre est prise en compte pour la valorisation des unités
- en principe le nombre d'équivalents bénéficiaires est indiqué par les structures du secteur protégé et adapté
- la valorisation se fait **dans la limite de 3 % de l'effectif d'assujettissement**

#### 4. Négocier un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

#### 5. Verser une contribution financière à l'Agefiph

##### **Estimer sa contribution financière**

Si vous ne remplissez pas les conditions prévues par la loi de 2005, vous devez vous acquitter d'une contribution volontaire, à verser à l'AGEFIPH.

Cette contribution est fonction du nombre de salariés de l'entreprise, et est un multiple du SMIC horaire.

<b>Effectif</b>	<b>Calcul de la contribution à partir de 2006</b>
750 salariés et plus	600 x SMIC par TH manquant
200 à 749 salariés	500 x SMIC par TH manquant
20 à 199 salariés	400 x SMIC par TH manquant

- Si vous faites travailler des entreprises du secteur protégé, vous pouvez réduire cette contribution à hauteur de 50% maximum
- Vous pouvez également négocier un accord d'entreprise. Cet accord vous exonère de verser la contribution volontaire à l'AGEFIPH, mais vous oblige à mettre en place un programme d'actions pour favoriser l'intégration des Personnes Handicapées, en accord avec l'état et les partenaires sociaux.

#### **Il existe d'autres modalités de réponse à la loi de 2005**

Il s'agit de dépenses qui viennent en déduction des unités manquantes.

Les différentes actions y afférentes se traduisent en unités bénéficiaires. Elles sont déductibles à raison d'un maximum de 50 % de l'obligation.

Les dépenses concernent les actions suivantes :

- Actions favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- Dépenses d'aménagement des postes de travail pour le maintien dans l'emploi des Agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction
- Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur
- Formation professionnelle des Travailleurs handicapés
- Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des Travailleurs handicapés