

_ LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire, en misant sur l'incitation des employeurs. Les Entreprises et établissements ou services de la Fonction Publique doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins soit dispensée. Tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur peut être compensée par des aides.

Qui sont les Travailleurs Handicapés ?

- Les personnes ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la CDAPH.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.
- Les victimes de guerre.
- Les sapeurs-pompiers invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Comment remplir son obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés ?

- En embauchant directement des personnes handicapées.
- En ayant recours aux Entreprises Adaptées ou aux Centres de Distribution de Travail à Domicile*.
- En ayant recours aux Établissements et Services d'Aides par le Travail*.
- En concluant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement pour les entreprises.
- En accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation professionnelle.

**50% de l'obligation d'emploi maximum pour le recours aux EA ou aux ESAT.*

VOUS REPRÉSENTEZ UNE ENTREPRISE D'AU MINIMUM 20 SALARIÉS ?

Vous devez savoir que la loi du 10 juillet 1987, complétée de la loi du 11 février 2005, impose à toute entité d'au minimum 20 salariés, d'embaucher 6% de salariés reconnus handicapés dans son effectif global. On parle d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. (Article L.5212-2 du Code du Travail) Les établissements de 20 salariés et plus doivent ainsi remplir une Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) à retourner avant le 15 février à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Vous ne respectez pas votre obligation d'emploi ?

Vous devrez alors vous acquitter de la contribution AGEFIPH. La loi du 11 février 2005 renforce la contribution à l'Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) pour les entreprises qui n'ont pas rempli leur obligation. Elle sera même triplée pour les entreprises n'ayant réalisé aucun effort au bout de 3 ans.

_ VOUS REPRÉSENTEZ UNE ENTREPRISE D'AU MINIMUM 20 SALARIÉS ?

Vous devez savoir que la loi du 10 juillet 1987, complétée de la loi du 11 février 2005, impose à toute entité d'au minimum 20 salariés, d'embaucher 6% de salariés reconnus handicapés dans son effectif global. On parle d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. (Article L.5212-2 du Code du Travail) Les établissements de 20 salariés et plus doivent ainsi remplir une Déclaration annuelle

Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) à retourner avant le 15 février à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Le rôle de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH est une association privée dont la gestion est paritaire, au service des personnes handicapées et des entreprises, partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics. Elle a une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

- Elle gère les fonds versés par les entreprises qui paient une contribution au titre de la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des travailleurs handicapés.
- Elle finance des mesures et des services destinés à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH La notion d'Unité Bénéficiaire (UB)

Dans le cadre de l'obligation d'emploi, le nombre de Travailleurs Handicapés (TH) à employer est qualifié d'Unité Bénéficiaire à acquérir.

Calcul du nombre d'Unités Bénéficiaires à acquérir = Effectif total x 6%

Le calcul de votre contribution AGEFIPH

La contribution annuelle est calculée en fonction du nombre d'UB à acquérir avec un coefficient spécifique selon la taille de votre entreprise.

Effectif total x 6% x SMIC Horaire x coefficient correspondant

- Si vous n'engagez aucune action dans les trois ans suivant la mise en application de la loi, vous devrez payer :

Effectif total x 6% x SMIC Horaire x 1500

EXEMPLES :

CAS N°1

- Vous êtes une entreprise de 100 salariés et vous n'avez entrepris aucune action pour remplir votre obligation d'emploi qui est de : $100 \times 6\% = 6$ Travailleurs Handicapés (6 UB manquantes) Vous n'avez donc acquis aucune Unité Bénéficiaire.

Calcul de votre contribution AGEFIPH :

Effectif total x 6% x SMIC horaire x 400 = $100 \times 6\% \times 8,71 \times 400 = 20\,904\text{€}$

CAS N°2

- Vous êtes une entreprise de 250 salariés et vous avez rempli votre obligation d'emploi à hauteur de 2%, en embauchant 5 Travailleurs Handicapés.

Nombre d'UB théorique à acquérir au départ = $250 \times 6\% = 15$

Nombre d'UB acquises = 5

Nombre d'UB restant à acquérir = $15 - 5 = 10$

Calcul de votre contribution AGEFIPH restant à payer :

Effectif total x 4% x SMIC horaire x 500 = $250 \times 4\% \times 8,71 \times 500 = 43\,550\text{€}$