

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : une sanction lourde !

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : une sanction lourde !

Justine Liziard - jliziard@cs.experts-comptables.org

Tout employeur occupant au moins 20 salariés au 31 décembre (effectif apprécié selon les dispositions des art. L. 1111-2 et s C. tr.) est assujéti à l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées ou assimilées. Or, cette obligation d'emploi et les conditions dans lesquelles elle peut être mise en uvre sont souvent ignorées par les employeurs. Une réforme initiée en 2005 rend le coût financier du non respect de l'obligation d'emploi très important pour la plupart des employeurs à compter du 1er janvier 2010.

Modalités de respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

L'employeur peut s'acquitter de son obligation de diverses manières.

Embauche directe de personnes handicapées visées à l'art. L. 5212-13 C. tr.

Chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile (art. L. 5212-14 C. tr.) :

- Le salarié dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est décompté dans la limite d'1 unité,
- Le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est décompté dans la limite d'une demi-unité.

Chaque unité ou ½ unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié de l'entreprise rapportée à l'année (décret n° 2009-641 du 9 juin 2009).

Contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services

Il s'agit des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service conclus avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile et les établissements ou services d'aide par le travail. Ces contrats sont pris en compte dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi.

Application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (Art. L. 5212-8 C. tr.). Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.

Accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation

professionnelle

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, en accueillant en stage des personnes handicapées dont la durée du stage doit être supérieure ou égale à 40 heures mais pris en compte dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement (art. L. 5212-7 et R. 5212-10 et s. C. tr.).

Versement d'une contribution financière à l'AGEFIPH

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer. Cette contribution est égale au produit du nombre de bénéficiaires manquants par un montant allant de 400 à 600 fois le SMIC horaire selon l'effectif de l'entreprise.

Nouvelle sanction à compter du 1 er janvier 2010

Si l'employeur dispose de plusieurs dispositifs pour remplir ses obligations en matière d'embauche de travailleurs handicapés, en pratique, la plupart des entreprises se contentent de verser la contribution à l'AGEFIPH. Or, à compter du 1

er

janvier 2010, une sanction a été instaurée pour les établissements qui ne respectent pas l'obligation d'emploi pendant une période supérieure à 3 ans.

Le montant de la contribution est alors fixé à 1 500 fois le SMIC horaire (soit, à ce jour, 13 230 ?) par bénéficiaire manquant, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise. Cette sanction concerne les employeurs qui ne s'acquittent pas au moins partiellement de leur obligation d'emploi.

Cette sanction financière concerne les employeurs qui ne s'acquittent pas au moins partiellement de leur obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés au sens propre du terme (art. D. 5212-27 C. tr).

Une circulaire DGEFP n°2009-41 du 21 octobre 2009 précise que l'accueil de stagiaires handicapés ne permet pas à une entreprise de s'exempter de la contribution de 1 500 fois le SMIC horaire.

En pratique

les employeurs immédiatement menacés par cette sanction sont ceux assujettis à l'obligation d'emploi des handicapés depuis 2006 (ou avant) et qui n'ont soit fait aucun effort d'emploi des handicapés de 2006 à 2009 inclus, soit se sont contentés d'accueillir des stagiaires handicapés ou de s'acquitter de la contribution AGEFIPH. En pratique, cette majoration s'appliquera donc à la contribution versée au 15 février 2010.

Les employeurs exposés à la contribution majorée pourront encore y échapper à condition de réaliser avant la fin 2009 au moins une action parmi les 3 modalités suivantes :

- embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi (appelons que l'employeur peut bénéficier d'[aides financières pour l'embauche de salariés handicapés](http://www.agefiph.fr) (www.agefiph.fr));
- appliquer un accord collectif agréé en faveur des travailleurs handicapés ;

- recourir au secteur « protégé » en passant au moins un contrat avec une entreprise adaptée ou du secteur protégé.

En conséquence, il faut impérativement en 2009 s'acquitter au moins partiellement de son obligation dans les plus brefs délais !

2009.11.16 16:27