

FICHE 1

CONTRIBUTION AGEFIPH 2009 MAJOREE : PLUS QUE QUELQUES JOURS POUR AGIR !

Les risques sont lourds de conséquences financières... Les établissements d'au moins 20 salariés assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sans discontinuité depuis au moins 2006 sont, en principe, redevables d'une contribution AGEFIPH 2009 calculée sur la base d'un taux majoré (1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, quel que soit l'effectif de l'entreprise) si, sur les années 2006, 2007, 2008 et 2009, ils n'ont :

- + employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- + ni passé de contrat avec une entreprise adaptée ou le secteur protégé (ESAT, centre de distribution de travail à domicile),
- + ni appliqué un accord collectif agréé.

A s'en tenir à la lettre stricte de la loi, ces entreprises devraient verser à l'AGEFIPH, la contribution majorée se rapportant à l'année 2009 pour le 15 février 2010 (ou le 28 en cas de télépaiement).

Petites entreprises : jusqu'au 30 juin 2010 pour entamer une démarche.

Longtemps annoncée, une tolérance est enfin officialisée. Elle est réservée aux entreprises dont l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) au titre de l'année 2009 est compris entre 20 et 49 salariés et qui se trouvent exposées à la contribution majorée.

Les établissements concernés qui réaliseront au moins une action positive en faveur des travailleurs handicapés avant le 1er juillet 2010 pourront s'acquitter de leur contribution AGEFIPH au titre de l'année 2009 calculée au taux normal (400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, selon l'effectif de l'entreprise tout établissement confondu). L'action réalisée sera en revanche valorisée pour l'OETH 2010.

En l'absence d'action positive sur le premier semestre 2010, l'établissement concerné sera redevable d'une contribution AGEFIPH calculée sur la base de 1 500 fois le SMIC.

En principe, les établissements repérés comme potentiellement concernés par la tolérance sont censés en être informés par un courrier, auquel sera joint un exemplaire de l'attestation sur l'honneur nécessaire.

Quelle « action positive » entreprendre ?

Est considérée comme « action positive » :

- ✚ la conclusion d'un contrat de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec une entreprise adaptée, un centre de distribution de travail à domicile ou un établissement ou service d'aide par le travail ;
- ✚ l'emploi d'un bénéficiaire de l'OETH, aussi bien en CDI qu'en CDD ;
- ✚ ou, le cas échéant, l'application d'un accord collectif agréé.

Quel délai de déclaration et de paiement ?

La date limite est fixée au 31 juillet 2010. - Si l'établissement remplit les conditions de la tolérance et souhaite en bénéficier, il convient dans l'immédiat de ne pas adresser la déclaration annuelle à la DDTEFP et de ne pas payer la contribution à l'AGEFIPH.

L'employeur a jusqu'au 31 juillet 2010 au plus tard pour adresser la déclaration 2009 accompagnée d'une attestation sur l'honneur suivant un modèle joint à la lettre ministérielle et payer la contribution AGEFIPH.

Si une action positive a été réalisée, la contribution 2009 sera calculée sur la base du taux de 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire selon l'effectif de l'entreprise. Cependant, l'action en cause ne sera pas mentionnée sur la déclaration 2009, mais sur celle relative à l'année 2010 (à produire en février 2011).

Si aucune action positive n'a été réalisée, la contribution 2009 sera calculée sur la base du taux majoré.

Entrée en application au 1er janvier 2006, la loi handicap donne un nouvel élan à l'emploi des personnes handicapées.

1. Un quota maintenu à 6 %

Le quota reste inchangé. Tout établissement d'au moins vingt salariés reste soumis à l'obligation d'employer l'équivalent de 6 % de travailleurs handicapés.

2. La non-discrimination renforcée

Dans l'entreprise comme ailleurs, une décision défavorable ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

3. Des bénéficiaires plus nombreux

La loi introduit de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans démarche supplémentaire auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-Cotorep).

4. Des modalités de calcul différentes

L'effectif à prendre en compte pour calculer votre taux d'emploi inclut désormais l'ensemble de vos salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « exclus ». Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi, y compris les nouveaux bénéficiaires, est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou CDI, et, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise, au moins 6 mois, entre le 1er janvier et le 31 décembre.

5. Des minorations possibles pour votre contribution

Vous pouvez diminuer le montant de votre contribution à l'AGEFIPH dans les cas où votre entreprise :

- ✓ **Recrute** un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus, ou chômeur de longue durée, ou issu du secteur de travail protégé.
- ✓ **Embauche** ou emploie un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu.
- ✓ **Compte** un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus ».
- ✓ **Embauche** pour la première année un travailleur handicapé.

6. Une incitation plus forte à recruter

Le plafond de la contribution à l'AGEFIPH est relevé pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % de salariés handicapés.

Pour chaque personne handicapée manquante, la contribution annuelle s'élève à :

Effectif de l'entreprise	Contribution à partir de 2006	Contribution à partir de 2010
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire	1500 fois le SMIC horaire pour les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire	
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire	

7. Une aide spécifique

Depuis le 1er janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B et C) disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd. Ce critère est apprécié par le directeur départemental du travail, sur demande de l'employeur.

L'agrément, réexaminé tous les trois ans, ouvre droit soit :

- ✓ à une minoration du montant de la contribution AGEFIPH.
- ✓ à l'attribution d'une aide à l'emploi versée par l'AGEFIPH.

L'employeur choisit la solution qui lui est la plus favorable.

8. La loi institue l'obligation de négocier

Toute entreprise ayant des représentants du personnel doit négocier chaque année sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. La périodicité de la négociation est portée à 3 ans pour les entreprises qui concluent un accord collectif ainsi que pour les branches professionnelles.

9. La loi institue des guichets uniques

La loi crée les Maisons départementales des personnes handicapées. Elles représentent un guichet unique, chargé d'accueillir, d'informer, d'accompagner, de conseiller les personnes handicapées et de leur apporter les moyens de compenser leur handicap.

10. Privé, public : la même obligation pour tous

L'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée. Un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » est créé, alimenté par les contributions des employeurs publics.

Certaines règles, dont celles relatives au décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, changent à compter de l'obligation d'emploi 2009. Un décret en précise les aménagements.

La loi généralisant le revenu de solidarité active et un de ses décrets d'application modifient l'emploi des travailleurs handicapés à compter de l'obligation d'emploi 2009, c'est-à-dire celle à déclarer le 15 février 2010 au plus tard (loi 2008-1249 du 1er décembre 2008, art. 26-II et 27-II, JO du 3 ; décret 2009-641 du 9 juin 2009, JO du 10).

Bénéficiaires de l'OETH :

- ✚ Emploi de bénéficiaires. - L'employeur assujéti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ou OETH, (c'est-à-dire celui qui occupe au moins 20 salariés) dispose de plusieurs moyens pour remplir son obligation (voir Dictionnaire Social, « Handicapés »). Le premier d'entre eux consiste à occuper directement des bénéficiaires de l'OETH (code du travail art. L. 5212-13).
- ✚ Décompte de tous les salariés. Dès l'OETH 2009, les bénéficiaires de l'obligation sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelque soit la nature ou la durée de leur contrat de travail, dans la limite d'une unité (code du travail art. L. 5212-14). Concrètement, l'employeur prend en compte tous les bénéficiaires à temps complet ou à temps partiel, qu'ils soient en CDD ou en CDI, quelque soit la durée de leur contrat car la condition de présence minimale de six mois sur l'année civile a été supprimée.

Modalités pratiques.

L'employeur module la prise en compte des bénéficiaires de l'OETH qu'il occupe de la manière suivante (code du travail art. L. 5212-14) :

- ✚ les salariés à temps complet et ceux dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle comptent, pour une unité, au prorata de leur temps de présence sur l'année civile (ex. : un salarié handicapé présent toute l'année et occupé à 3/4 temps compte pour une unité, comme s'il était à temps complet) ;
- ✚ ceux dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité. Pour ces derniers, la demi-unité est proratisée en fonction du temps de présence effectif du salarié dans l'entreprise : elle est multipliée par le nombre de jours de présence rapporté à l'année (code du travail. art. R. 5212-1-1 nouveau).

Stages « éligibles », nouvelle formule :

Jusqu'à présent, les employeurs pouvaient s'acquitter partiellement de leur obligation en recourant notamment à des stages agréés au titre de la formation professionnelle (code du travail. art. L. 5212-7). Cette faculté demeure avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles, mais la catégorie de stages « éligibles » qui peut être prise en compte par les employeurs assujettis est élargie. En pratique, ces derniers pourraient avoir plus de facilité à satisfaire à leur obligation.

✚ **Liste des stages pris en compte.** La liste des stages « éligibles » vise désormais (code du travail art. R. 5212-10 modifié) :

- ✓ les stages agréés au titre de la formation professionnelle, pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire (code du travail art. L. 6341-3) ;
- ✓ les stages organisés par l' AGEFIPH (code du travail art. L. 5214-1) ;
- ✓ les stages prescrits par le Pôle Emploi (code du travail art. L. 5312-1) ;
- ✓ les stages effectués à l'initiative des établissements scolaires au titre de l'alternance (c. éduc. art. L. 331-4) ;
- ✓ et les stages « étudiants » en entreprise (loi 2009-396 du 31 mars 2006, art. 9, JO du 2 avril)

✚ **Diminution de la durée minimale des stages.** - Seuls les stages « éligibles » assortis d'une durée minimale de 40 heures, et non plus de 150 heures, peuvent être pris en compte au titre de la mise en œuvre partielle de l'OETH (code du travail art. R. 5212-10 modifié).

✚ **Maintien de la limitation de prise en compte des stages.** - L'employeur assujetti à l'OETH ne peut s'exonérer partiellement de son obligation par la conclusion de stages « éligibles » que dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise, comme c'était déjà le cas (code du travail art. L. 5212-7).

✚ **Convention de stage des handicapés.** - Pour chaque stagiaire handicapé, l'entreprise d'accueil est tenue de passer une convention (code du travail art. R. 5212-11 modifié). Celle-ci devient tripartite : l'entreprise la conclut avec le stagiaire et l'organisme de formation (ou Pôle Emploi), alors qu'avant, la signature du stagiaire n'était pas requise. La convention doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, dont le nom et l'adresse de ses trois signataires.

Obligation 2009 : décompte des bénéficiaires de l'OETH (1)

Durée du travail du bénéficiaire	Nombre de bénéficiaires (en unités)
Temps complet	1 unité (2)
Durée > ou = à un mi-temps (3)	1 unité (2) (4)
Durée < à un mi-temps (3)	0,5 unité (5)

- (1) OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (code du travail art. L. 5212-14 et R. 5212-1-1 nouveau).*
- (2) à proratiser en fonction du temps de présence sur l'année.*
- (3) au regard de la durée légale ou conventionnelle de travail.*
- (4) assimilation à un temps complet.*
- (5) chaque demi-unité est à multiplier par le nombre de jours de présence rapporté à l'année (code du travail art. R. 5212-1-1 nouveau).*

Modification de l'aide au poste :

Le dispositif de l'aide au poste versée aux entreprises adaptées ou aux centres de distribution de travail à domicile lors de certaines embauches de personnes handicapées, est modifié (décret 2009-642 du 9 juin 2009, JO du 10 ; code du travail art. R. 5213-76 modifié).

Entre autres changements, cette aide de 80 % du SMIC brut est minorée lorsque l'employeur maintient, en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, la rémunération du travailleur handicapé en arrêt maladie percevant des IJSS (Indemnités Journalières Sécurité Sociales).

Il existe différentes structures publiques ou privées qui peuvent informer et accompagner les entreprises dans la mise en place des actions réalisables en fonction de leur propre problématique d'activité.

✚ L'AGEFIPH : Développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'AGEFIPH est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat. L'AGEFIPH est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Quatre objectifs principaux :

- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
- Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Pour plus d'information : www.agefiph.fr

Délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur / Corse - Agefiph

26 Rousset Parc Club - 118 avenue Francis Perrin

13106 Rousset Cedex - Tel : 0 811 37 38 39 Fax : 04.42.93.15.40

✚ Service d'appui au maintien (SAMETH) : Pour maintenir en activité un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail

Trois missions principales:

- Information et conseil,
- Analyse et propositions,
- Mobilisation des aides.

18 avenue de Fontcouverte - 84000 **AVIGNON** –

Tel : 04 90 13 99 99 - Fax : 04 90 13 99 98


Email : contact@sameth84.com

✚ CAP EMPLOI VAUCLUSE : Pour faciliter l'embauche et l'insertion d'un collaborateur handicapé

Deux missions principales:

- Services aux entreprises : Aide à la définition du projet de recrutement, présentation de candidatures ciblées, conseil dans la mise en œuvre des aides, accompagnement dans l'accueil et la prise de fonction d'un collaborateur handicapé,
- Services aux personnes handicapées : diagnostics professionnels, élaboration de projet de formation, soutien dans la recherche d'emploi

18, avenue de Fontcouverte - 84000 AVIGNON
Tel : 04 90 13 99 99 - Fax : 04 90 13 99 98
Email : contact@capemploi84.fr

 **MDPH 84 - Maison départementale des personnes handicapées**
25 bis, route de Montfavet -84000 Avignon
Tel : 0 800 800 579

 **ALther : Réseau de prestataires dédiés à la mobilisation des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées**

Trois services clés:

- Information de l'entreprise sur l'ensemble des mesures liées à l'emploi de personnes handicapées
- Accompagnement de l'entreprise par l'élaboration d'un diagnostic et identification des actions réalisables et aides dans leur mise en œuvre
- Mobilisation par l'identification des possibilités d'accueil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrats en alternance et/ou stage)

Le coût des diagnostics réalisés en entreprise, est pris en charge directement par l'AGEFIPH - <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=apropos&nav2=partenaires&nav3=alther>

Votre correspondant vauclusien : **ALther 84 - BPI Vaucluse** - Hors secteur BTP
355 avenue Pierre Seghers
Centre des affaires Cap Sud - Immeuble le Sirius
84000 AVIGNON
information-alther84@groupe-bpi.com
06 23 88 63 30 / 04 90 16 35 60

Liste non exhaustive : Doivent être rajoutés à cette liste bien d'autres organismes ou associations, comme par exemple La DIRRECTE – Pôle 3 E- comportant un service « Politique du Handicap » ou encore LADAPT, association reconnue d'utilité publique, et bien d'autres encore.