



L'obligation d'emploi de personnes handicapées pour les structures privées



Modalités de réponse à l'obligation d'emploi :

La loi 85-517 du 10 juillet 1987 instaure l'obligation d'emploi de personnes handicapées par les entreprises, à hauteur de 6 % de leur effectif si celui-ci atteint ou dépasse 20 salariés. Elle impose une déclaration annuelle à effectuer **avant le 1er mars (DOETH) pour chacun de ses établissements dépassant ce seuil** et une contrainte financière en cas de non respect de ce taux. Le législateur a également créé l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), qui collecte les contributions annuelles des entreprises privées et celles du secteur public soumises au droit privé qui ne respectent pas l'obligation d'emploi.

Pour répondre à cette obligation, vous pouvez :

- ✓ Embaucher une personne handicapée ;
- ✓ Accueillir des stagiaires handicapés dans la limite de 2 % de l'effectif par établissement ;
- ✓ **Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé ou adapté (ESAT/EA) ;**
- ✓ Mettre en place un accord d'entreprise ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées ;
- ✓ Verser une contribution financière à l'AGEFIPH.

Montant de la contribution AGEFIPH selon l'effectif total de l'entreprise :

(Cumul des effectifs de l'ensemble des établissements, cf. votre DOETH)

Si votre taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est inférieur au taux légal de 6 % de votre effectif total rémunéré, votre entreprise doit s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH comprise entre 400 et 600 fois le SMIC horaire (9,76 € au 01/01/2017) par équivalence d'emploi*manquante.

Pour chaque travailleur handicapé que l'entreprise aurait dû employer la contribution s'élève à :

- ✓ 400 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés soit : **3 904 € en 2017 ;**
- ✓ 500 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés soit : **4 880 € en 2017 ;**
- ✓ 600 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 750 salariés et + soit : **5 856 € en 2017.**
- ✓ **Sur contribution de 1 500 fois le SMIC pour les entreprises à « quota zéro »** soit : 14 640 € en 2017.**

Pourquoi contractualiser avec le secteur protégé ou adapté ?

- ✓ Des prestations de qualité professionnelle ;
- ✓ Un impact direct sur votre contribution, soit une diminution du montant à acquitter à concurrence de 50 % de celle-ci, en déduisant les équivalences d'emplois* obtenues ;
- ✓ Une insertion de stagiaires via notre réseau.

EXEMPLES DE CALCUL

1) Entreprise de 40 salariés n'ayant réalisé aucune action durant 4 années consécutives (cf. entreprise à « quota zéro »)

Obligation d'emploi : $40 \times 6\% = 2,4$

Soit 2 UB* manquantes (le résultat est arrondi à l'unité inférieure)

Contribution = $2 \times 9,76 \text{ €} \times 1\,500 = 29\,280 \text{ €}$

Payables le 1er mars 2017 au titre de la contribution 2016, pour un « quota zéro » de 2013 à 2016.

2) Entreprise de 40 salariés ayant réalisé au moins une action sur les 4 années précédentes

Obligation d'emploi : $40 \times 6\% = 2,4$

Soit 2 UB manquantes (le résultat est arrondi à l'unité inférieure)

Contribution = $2 \times 9,76 \text{ €} \times 400 = 7\,808 \text{ €}$

a) Souscription d'un contrat de prestation de services, fournitures de services ou de produits via ESAT ou EA d'un montant de 6 000 € HT

Nombre d'UB déductibles : prix HT - coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de ventes (dans notre exemple 25 %) (2 000 x 9,76 €)

UB déductibles : $(6\,000 - 25\%) / (2\,000 \times 9,76 \text{ €}) = 0,23 \text{ UB}$

→ Déduction : $0,23 \times 400 \times 9,76 = 898 \text{ €}$

Soit 11,7 % de la contribution

b) Souscription d'un contrat de mise à disposition via ESAT ou EA d'un montant de 6 000 € HT

Nombre d'UB déductibles : prix HT - frais de gestion (5 %) / (2 000 x 9,76 €)

UB déductibles : $(6\,000 - 5\%) / (1\,600 \times 9,76 \text{ €}) = 0,37 \text{ UB}$

→ Déduction : $0,37 \times 400 \times 9,76 = 1\,444 \text{ €}$

Soit 18,8 % de la contribution

*UB ou Équivalence d'emploi : équivalent temps plein d'un travailleur handicapé, l'attestation annuelle est transmise par le prestataire ESAT ou EA.

**Entreprise à « quota zéro » : entreprise qui n'emploie aucune personne handicapée et qui n'a entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant 4 semaines civiles consécutives, le coefficient maximal de 1 500 fois le SMIC est alors appliqué quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi :

La loi 2005-102 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, confirme l'obligation des employeurs publics en matière d'obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de **6 %** de leur effectif si celui-ci atteint ou dépasse 20 salariés. Elle impose une déclaration annuelle à effectuer **avant le 31 mai (DOETH)** pour chacun de ses établissements dépassant ce seuil et une contrainte financière en cas de non respect de ce taux. La loi a également créé le **FIPHFP** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), qui collecte les contributions annuelles des employeurs publics qui ne respectent pas l'obligation d'emploi.

Pour répondre à cette obligation, vous pouvez :

- ✓ Embaucher une personne handicapée ;
- ✓ Maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales ;
- ✓ **Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé ou adapté (ESAT/EA) ;**
- ✓ Conclure une convention avec le FIPHFP ;
- ✓ Verser une contribution financière au FIPHFP.

Montant de la contribution FIPHFP selon l'effectif total de la structure :

(Cumul des effectifs de l'ensemble des établissements, cf. votre DOETH)

Si votre taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est inférieur au taux légal de **6 %** de votre effectif total rémunéré, votre structure doit s'acquitter d'une contribution à la FIPHFP comprise entre 400 et 600 fois le **SMIC horaire (9,76 € au 01/01/2017)** par équivalence d'emploi*manquante.

Pour chaque travailleur handicapé que la structure aurait dû employer la contribution s'élevé à :

- ✓ 400 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés **soit : 3 904 € en 2017 ;**
- ✓ 500 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés **soit : 4 880 € en 2017 ;**
- ✓ 600 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 750 salariés et + **soit : 5 856 € en 2017.**

Pourquoi contractualiser avec le secteur protégé ou adapté ?

- ✓ Des prestations de qualité professionnelle ;
- ✓ Un impact direct sur votre contribution, soit une diminution du montant à acquitter à concurrence de 50 % de celle-ci, en déduisant les équivalences d'emplois* obtenues ;
- ✓ Une insertion de stagiaires via notre réseau.

EXEMPLES DE CALCUL

Structure de 40 agents

Obligation d'emploi : $40 \times 6\% = 2,4$

Soit 2 UB manquantes (le résultat est arrondi à l'unité inférieure)

Contribution = $2 \times 9,76 \text{ €} \times 400 = 7\,808 \text{ €}$

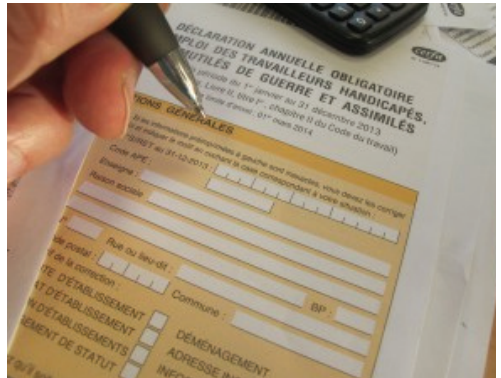
Souscription d'un contrat de prestation de services, fournitures de services ou de produits via ESAT ou EA d'un montant de **6 000 € TTC**

Nombre d'UB déductibles : prix TTC / 17 167,12**

UB déductibles : $6\,000 / 17\,167,12 = 0,35 \text{ UB}$

→ **Déduction : $0,35 \times 400 \times 9,76 = 1\,366 \text{ €}$**

Soit **17,5 %** du montant exigible



*UB ou Équivalence d'emploi : équivalent temps plein d'un travailleur handicapé, l'attestation annuelle est transmise par le prestataire ESAT ou EA.

**Entreprise à « quota zéro » : entreprise qui n'emploie aucune personne handicapée et qui n'a entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant 4 semaines civiles consécutives, le coefficient maximal de 1 500 fois le SMIC est alors appliqué quel que soit l'effectif de l'entreprise.