

**Décrypté pour vous**

## Emploi Recruter une personne handicapée

*Nul ne peut l'ignorer. Depuis le 1er janvier, de nouvelles règles pour l'emploi des personnes handicapées sont appliquées et changent la donne. Tout ce qu'il faut savoir sur des dispositions plus contraignantes pour les entreprises.*



>>> Les dispositions de la Loi du 11 février 2005 sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » sont entrées en vigueur au début de l'année.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées et le quota de 6% pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 salariés sont maintenus. La nouvelle loi prévoit également une modération de la contribution (voir ci-contre : Comment calculer en 5 étapes le montant de votre contribution). Cependant, elle supprime le principe des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières. Les entreprises devront donc dorénavant intégrer ces métiers, dont la liste reste inchangée, dans leur effectif total. Cette mesure implique, de ce fait un changement du mode de calcul du quota.

La liste des bénéficiaires est également étendue à deux nouvelles catégories.

En effet, les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) entrent désormais dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les

**“ Si les entreprises ne respectent pas le quota de 6%, elles encourront de plus lourdes sanctions ”**

modalités de décompte des bénéficiaires sont elles aussi modifiées avec la suppression du principe des unités bénéficiaires. Les bénéficiaires comp-

### Comment calculer en cinq étapes le montant de votre contribution AGEFIPH ?

1- Calculez d'abord le nombre de bénéficiaires manquants (BM):

Effectif d'assujettissement x 6% , auquel on soustrait :  
le nombre de bénéficiaires de la Loi ; le nombre d'équivalents d'embauche dus à la passation de contrats de Sous-traitance avec le milieu protégé ; le nombre d'équivalents d'embauche dus à l'accueil de stagiaires TH.

2- Puis, du nombre de bénéficiaires manquants déduisez :

la somme des coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'entreprise (CM).

3- Si vous employez des ECAP, le calcul principal est le suivant<sup>(1)</sup> :

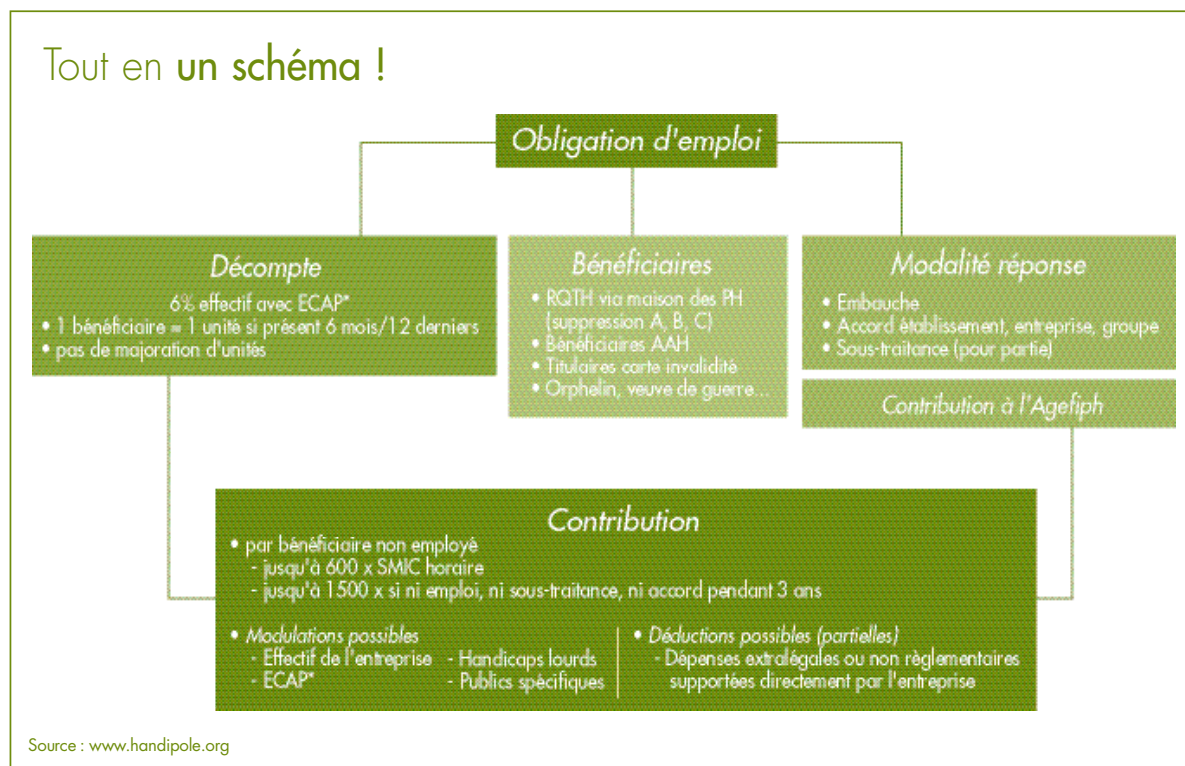
$(BM-CM) \times \text{coefficient de minoration au titre des ECAP} (= 1 - (1,3 \times \% \text{ ECAP}))$ .

4- Multipliez le tout par... (par unité manquante et en fonction de la taille de votre entreprise) :

400, 500, 600 ... x SMIC Horaire (X1.500 à compter de 2010 si aucun bénéficiaire).

5- Dans la hauteur de 10% de la somme restante, vous pourrez déduire directement 12 types de dépenses.

<sup>(1)</sup> Dans certains cas de figure (près de 70% d'ECAP et plus), il est appliqué une contribution minimum pour chaque bénéficiaire manquant, à la place du coefficient de minoration, soit 50 ou 40 X le SMIC horaire)



tent chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

Le plafond de la contribution change également.

Si les entreprises ne respectent pas le quota de 6%, elles encourront de plus lourdes sanctions : de l'ordre de 600 fois le SMIC horaire (contre 500 auparavant) par unité manquante. Et pour les entreprises n'ayant employé aucun travailleur handicapé pendant une période supérieure à 3 ans, la contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) pourra atteindre 1500 fois le SMIC horaire, par unité manquante !

Mais la nouvelle loi envisage aussi une minoration et une modulation de la contribution. Les entreprises qui font des efforts en matière de maintien ou de recrutement de travailleurs handicapés verront leurs contributions modulées. Par exemple, l'embauche d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans révolus et plus, ou celle d'une personne handicapée au chômage de longue durée permet aux entreprises, d'ajouter, selon les cas, 0.5 ou 1 à l'unité qu'apporte chaque travailleur handicapé.

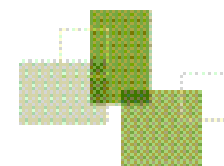
En outre, les dépenses extralégales de l'entreprise liées à l'accueil, l'insertion ou l'aide au logement des travailleurs handicapés ou encore l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle peuvent, en effet, être pour partie déduites de la contribution AGEFIPH.

Attention donc à ces nouvelles règles qui modifient sensiblement les obligations des employeurs. Pour toute question, pensez à contacter la Mission

Emploi Travailleurs Handicapés de Paris. Elle est là pour vous accompagner dans vos démarches, de la simple mise en relation avec un partenaire à l'élaboration d'un diagnostic.

**Contact :**  
**Mission Emploi Travailleurs Handicapés de Paris**  
**Tél : 01 48 74 94 39**

■ par Sébastien Mortreux et  
Virginie Hérault



L'avis du mandataire !

## Une institution paritaire pour l'insertion

Nicole Burnet représente le MEDEF Paris à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Une femme engagée pour défendre l'égalité des chances et l'entreprise.



Nicole Burnet

### Qu'est-ce que la CDAPH ?

Anciennement nommée COTOREP, la CDAPH est une institution paritaire qui met en œuvre l'insertion professionnelle et sociale de l'ensemble des personnes handicapées. Elle accorde ou non la qualité de travailleur handicapé, propose à chacun une orientation professionnelle selon ses possibilités, et décide de l'attribution d'allocations spécifiques (comme la prestation de compensation du handicap). Nous prenons en compte l'ensemble des problématiques de la personne handicapée que ce soit sur le plan médical, financier ou professionnel. Elle va de pair avec la création de Maisons Départementales du Handicap qui centraliseront l'ensemble des démarches dans un guichet unique.

### Quel est votre rôle au sein de cette commission ?

Toutes les semaines, nous nous réunissons avec des représentants de l'Etat, des salariés du milieu associatif et du corps médical pour discuter des situations où le simple examen du dossier ne suffit pas. Dans le cas d'un reclassement professionnel ou d'une formation, nous recevons l'intéressé pour évaluer sa motivation. Si une personne conteste un refus de lui accorder le statut de travailleur handicapé, nous devons peser chaque élément avec l'aide d'une expertise médicale approfondie. Il est souvent difficile de trancher face à des situations humaines douloureuses. Cependant les « handicaps sociaux », aussi graves soient-ils, ne sont pas de notre ressort.

### Pourquoi est-il important que les dirigeants d'entreprise s'intéressent à ces questions ?

Mon engagement de mandataire est dans la continuité de ma carrière professionnelle, où j'ai été chargée de déployer la politique d'intégration de personnes handica-

pées au sein d'une multinationale installée en France. Nous menions alors des initiatives pilotes avec notamment plus de 6% de salariés handicapés ou un centre d'aide par le travail à l'intérieur de nos murs... Cette expérience acquise sur le terrain m'aide à prendre de bonnes décisions. C'est pourquoi il est capital que des personnes actives, des managers aux prises avec la réalité économique, s'engagent en tant que mandataire.

**“Une entreprise n'est pas un établissement thérapeutique. Malgré les quotas, un salarié handicapé est toujours embauché pour ses compétences et sa détermination”**

### Quelles valeurs défendez-vous ?

Je suis très attachée à l'idée d'égalité des chances, dans le respect des principes de l'entreprise. Ces deux visions ne sont pas incompatibles, mais cela implique pour moi de faire passer des messages forts. En aucune manière une entreprise n'est un établissement thérapeutique. Malgré les quotas, il faut comprendre qu'un salarié handicapé est toujours embauché pour ses compétences et sa détermination. Par ailleurs, si une personne handicapée physique peut exercer presque tous les métiers dans des domaines comme la finance, les achats, la logistique..., il faut avoir le courage de dire que l'accès à certaines activités comme le métier de commercial en tournée terrain est beaucoup plus difficile.

■ propos recueillis par Antoine Frenoy