

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction
service public de l'emploi

**Mission emploi
des travailleurs handicapés**

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 29 81
Télécopie : 01 44 38 34 02

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)
internet : www.travail.gouv.fr

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
(Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département
(Directions Départementales du Travail, de l'emploi et
de la Formation Professionnelle)

Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

Date d'application : 1^{er} janvier 2006

RESUME :

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a modifié la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les dispositions relatives au calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

Ces modifications portent sur les dispositions concernant :

- la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- le calcul de l'effectif total des salariés dans les établissements,
- le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- le calcul de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés géré par l'AGEFIPH,
- les accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés visés à l'article L 323-8-1 du code du travail.

Ces modifications ont induit l'aménagement du contenu de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH), et la valorisation des contrats passés par les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés avec les entreprises adaptées ou les organismes du milieu protégé en modifiant les modalités de calcul de l'équivalent « bénéficiaires employés » apporté par ces contrats pour remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les modalités d'application de ces différentes mesures ont été fixées par les décrets et l'arrêté susvisés. La présente circulaire, qui modifie la circulaire C/DE n° 19/88 du 23 mars 1988 relative à l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, a pour objet d'apporter à vos services une aide technique pour leur mise en oeuvre.

Textes de référence : loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
décret n° 2005-1694 du 29 décembre 2005 relatif aux accords de groupe mentionnés à l'article L 323-8-1 du code du travail et modifiant ce code (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de la contribution annuelle prévue à l'article L 323-8-2 du code du travail.
Circulaire DGEFP n°2006-07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des

SOMMAIRE

I - LA LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (article L 323-3 du code du travail)	Page n° 3
II - LES MODALITES DE DECOMPTE DE L'EFFECTIF TOTAL DES SALARIES DE L'ETABLISSEMENT ET DE CELUI DE L'EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EMPLOYES	
2 - 1 - L'effectif total des salariés	Page n° 3
2 - 2 - L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés employés	Page n° 4
III - LES MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION VERSEE AU FONDS DE DEVELOPPEMENT POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES GERE PAR L'AGEFIPH	
3 - 1 - Montant de la contribution en tenant compte des efforts consentis par l'employeur, de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement et de l'effectif total de salariés de l'entreprise	Page n° 6
3 - 2 - Montant de la contribution en tenant compte des dépenses déductibles	Page n° 10
3 - 3 - Montant de la contribution à verser	Page n° 11
IV - LE CALCUL DE LA PENALITE POUR NON-RESPECT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	Page n° 12
V - LES ACCORDS SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES CONCLUS DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L 323-8-1 DU CODE DU TRAVAIL	Page n° 12
VI - LE CONTENU DE LA DECLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, DES MUTILES DE GUERRE ET ASSIMILES (DOETH) ET LES PIECES JUSTIFICATIVES	Page n° 14
<i>Nota bene</i> - Rappel de la notion d'établissement	Page n° 14
VII - LES MODALITES DE CALCUL DE L'EQUIVALENT « BENEFICIAIRES EMPLOYES » APPORTE PAR LES CONTRATS PASSES DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L 323-8 DU CODE DU TRAVAIL	Page n° 15
CONCLUSION	Page n° 16

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées s'inscrit dans une volonté de renouvellement des orientations en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Elle vient notamment rénover la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. La réforme se veut à la fois plus incitative mais également plus contraignante pour les employeurs ne faisant aucun effort manifeste au terme de trois années d'observation.

La loi ne modifie pas le principe du quota de 6 % d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés posé par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, mais opère plusieurs aménagements et induit indirectement des modifications de la réglementation relative à cette obligation d'emploi.

Ces modifications, comme l'ensemble de la réglementation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ne concernent que les établissements soumis à cette obligation, voir infra chapitre VI - 1 «Rappel de la notion d'établissement ».

I - La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article L 323-3 du code du travail)

Sont ajoutés à la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles. Cette carte est délivrée à titre définitif ou pour une durée déterminée par la commission des droits et de l'autonomie mentionnée à l'article L 146 -9 du même code, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 %, ou qui a été classée en 3^{ème} catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.
- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

II - Les modalités de décompte de l'effectif total des salariés de l'établissement et de celui de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés employés

2 - 1 - L'effectif total des salariés

Le calcul de l'effectif total de salariés s'apprécie toujours au 31 décembre de chaque année et s'effectue en appliquant les dispositions de l'article L 620-10 du code du travail, qui reprend les dispositions de l'ancien article L 431-2 du même code, qui calcule l'effectif en équivalent temps plein. La nature du contrat de travail et sa durée sont toujours pris en compte dans les mêmes conditions.

Si cet effectif total se traduit par une fraction de personne, il convient toujours d'arrondir à l'entier inférieur.

Cet effectif total est l'effectif d'assujettissement. Cet effectif permet d'apprécier le seuil des 20 salariés à partir duquel un employeur est assujéti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il permet également d'identifier les établissements qui doivent déposer une DOETH et de calculer le quota de 6 % arrondi également à l'entier inférieur.

La loi du 11 février 2005 réintègre dans le calcul de l'effectif total de salariés les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), dénommé T2 dans l'ancienne DOETH, aux motifs que la loi de 1987 pose un principe général de non-discrimination dans l'emploi et un principe d'obligation d'emploi quelle que soit la nature de l'emploi. En conséquence, la notion d'assiette d'assujettissement correspondant, dans l'ancien imprimé DOETH, à la différence entre le T1 et le T2 disparaît.

Exemple :

Un établissement a un effectif de 25 salariés personnes physiques dont 7 ECAP. L'application des dispositions de l'article L 620-10 du code du travail doit se faire sur les 25 salariés.

1^{ère} hypothèse : Après application des dispositions de l'article L 620-10 du code du travail, l'effectif d'assujettissement, calculé en équivalents temps plein (EQTP), est égal à 22,5 soit après arrondi 22. L'établissement est donc soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cet établissement doit remplir de ce fait une DOETH et son quota d'obligation d'emploi est de $22 \times 6\%$ soit 1,32 arrondi à 1.

2^{ème} hypothèse : Après application des dispositions de l'article L 620-10 du code du travail, l'effectif d'assujettissement est égal à 17,8 soit après arrondi 17. L'établissement n'est donc pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et juridiquement, il n'est pas tenu de remplir une DOETH.

2 - 2 - L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés employés

Désormais, les bénéficiaires visés à l'article L 323-3 du code du travail comptent chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois (année civile), 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. Ces derniers ne sont pris en compte qu'à hauteur du prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents (année civile), et ce en vue d'encourager un recrutement pérenne.

Si un bénéficiaire relève de plusieurs catégories de bénéficiaires visées à l'article L 323-3 du code du travail, il n'est pas pour autant comptabilisé plusieurs fois.

En conséquence :

- 1) les salariés dont le contrat de travail est suspendu, bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi, continuent de faire partie de l'effectif total des salariés de l'entreprise compte tenu des modalités de calcul appliquées à celui-ci,
- 2) les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dont le contrat de travail est suspendu, ne doivent plus figurer dans l'effectif de ces bénéficiaires s'ils ont été absents plus de six mois au cours des douze derniers mois.

A l'inverse :

- 1) les salariés, bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, qui remplacent des salariés dont le contrat de travail a été suspendu, ne sont pas pris en compte dans l'effectif total des salariés,
- 2) mais ces salariés doivent être intégrés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, s'ils appartiennent à l'une des catégories de bénéficiaires visées à l'article L 323-3 du code du travail et dans les conditions précisées au 1^{er} alinéa du paragraphe du II - 2 de la présente circulaire.

Il est également rappelé que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'appréciant le 31 décembre de chaque année, les décisions de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés prises par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en cours d'année ont des effets juridiques pour l'ensemble de l'année. *Exemple* : un bénéficiaire de l'OETH titulaire d'une RQTH délivrée le 1^{er} septembre 2005, compte, pour l'obligation d'emploi 2005, pour une unité.

En revanche, les décisions RQTH produisant des effets juridiques jusqu'à leur date d'expiration, les titulaires d'une RQTH arrivant à expiration en cours d'année, ne sont décomptés, comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, que jusqu'au terme de la validité de la décision. *Exemple* : un bénéficiaire de l'OETH dont la décision RQTH arrive à son terme le 31 août 2005, n'est décompté comme bénéficiaire, pour l'OETH 2005, que pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 août 2005 soit 8 mois et pour 0,67 unité ($1 \times \frac{8}{12} = 0,67$).

Ces nouvelles mesures se substituent à l'attribution d'unités ou demi-unités supplémentaires selon la gravité du handicap, l'âge, la formation ou le placement antérieur du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, comme le prévoyait l'ancien système de calcul. La loi du 11 février 2005 supprime le classement en catégorie A, B, C des bénéficiaires titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et fonde un nouveau système d'évaluation de l'impact du handicap dans l'emploi pouvant déboucher aux choix de l'employeur soit sur l'attribution d'une aide à l'emploi qui lui est versée soit sur une minoration de la contribution AGEFIPH.

III - les modalités de calcul de la contribution versée au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, géré par l'AGEFIPH

Le nouveau mode de décompte de l'effectif total des salariés et de celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés permet plus de lisibilité et de transparence, et doit donner toute son efficacité à l'obligation d'emploi prévue par la loi du 10 juillet 1987, puisque la suppression des unités bénéficiaires n'en réduira plus la portée et va déboucher ainsi sur une meilleure appréciation de l'effort réalisé par les entreprises.

La loi du 11 février 2005 distingue le mode de décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du mode de calcul de la contribution à l'AGEFIPH.

Pour inciter les entreprises à accroître l'embauche de travailleurs handicapés, la loi du 11 février 2005 prévoit de valoriser celles qui choisiront l'emploi direct des travailleurs handicapés, et notamment des travailleurs lourdement handicapés, ou qui les maintiendront dans l'emploi. Pour celles qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), la loi du 11 février 2005 prévoit de moduler leur contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Cette valorisation et cette modulation se traduisent par l'établissement de critères de minoration auxquels est affecté un coefficient appelé « coefficient de minoration ».

Par ailleurs, afin de mieux assurer le respect par les entreprises de leur obligation d'emploi, la loi du 11 février 2005 a augmenté le plafond de la contribution AGEFIPH à 600 fois le salaire horaire minimum de croissance (SMIC) par bénéficiaire non employé, et à 1500 fois le SMIC horaire pour les entreprises qui n'ont occupé aucun travailleur handicapé, n'ont passé aucun contrat avec le secteur protégé ou n'appliquent aucun accord visé à l'article L 323-8-1 du code du travail, pendant une période supérieure à trois ans.

En outre, la loi du 11 février 2005 a ouvert aux entreprises la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses, qui ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'elles auront supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés en leur sein ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, sous certaines conditions (cf. chapitre 3-2 - Montant de la contribution en tenant compte des dépenses déductibles).

3 - I Montant de la contribution en tenant compte des efforts consentis par l'employeur, de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement et de l'effectif total de salariés de l'entreprise.

3.1.1 - Il convient tout d'abord de calculer **le nombre de bénéficiaires manquants**, non arrondi, qui est égal à :

- **l'effectif d'assujettissement** (cf. paragraphe 2-1 de la présente circulaire) **X 6 %**, arrondi à l'entier inférieur,

auquel on soustrait :

- **la somme :**
 - du nombre de bénéficiaires de l'OETH employés non arrondi (cf. paragraphe II-2 de la présente circulaire),
 - du nombre de l'équivalent d'embauche de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dû à la passation de contrats visés au 1er alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail, non arrondi
 - du nombre de l'équivalent d'embauche de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dû à l'accueil de personnes handicapées bénéficiant d'un stage au titre de la formation professionnelle, non arrondi.

3.1.2 - **du nombre de bénéficiaires manquants est déduit, le cas échéant, la somme des coefficients de minoration** définis et fixés à l'article D 323-2-2 du code du travail, auxquels l'établissement peut prétendre au titre des efforts qu'il a consenti en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Pour un même bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'employeur peut se voir accorder plusieurs coefficients de minoration. Les coefficients et les critères de minoration sont les suivants :

- 0,5 pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés âgé de moins de 26 ans ou âgé de 50 ans révolus et plus soit 51 ans et plus, jusqu'à son départ de l'entreprise,
- 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) a reconnu la lourdeur du handicap en application de l'article R. 323-123 de ce même code et à condition que l'employeur ait opté pour la minoration de la contribution AGEFIPH et non pour l'octroi d'une aide à l'emploi (pour toutes les questions concernant la reconnaissance de la lourdeur du handicap, se reporter à la circulaire DGEFP n° 2006-07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide), accordé pour la durée de la validité de la décision de la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Le principe retenu pour les décisions de RQTH (voir supra chapitre 2-2 L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés employés), s'applique aux décisions de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

En outre, conformément à l'article 96 de la loi du 11 février 2005, pendant une période de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2006, les travailleurs titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé catégorie C en cours de validité, sont considérés comme des travailleurs présentant un handicap lourd pour la modulation de la contribution AGEFIPH sous réserve qu'ils ne soient pas bénéficiaires de la GRTH ou qu'ils donnent droit à l'attribution de l'aide à l'emploi à leur employeur.

- 0,5 accordé la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés visés à l'article L. 323-3 du code du travail. Cette minoration concerne tous les employeurs, qui, avant cette embauche, n'avaient jamais recruté de bénéficiaire de l'obligation d'emploi depuis la création de leur établissement. Cette minoration ne peut donc être octroyée qu'une seule fois dans la vie de l'établissement,
- 1 accordé la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en chômage de longue durée (douze mois et plus) et inscrit à l'ANPE,
- 1 accordé à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

Exemple :

L'établissement « Y » a un effectif d'assujettissement de 540, et emploie 7 bénéficiaires, dont un bénéficiaire reconnu lourdement handicapé par le DTEFP et âgé de 53 ans, un qui était un chômage de longue durée et qui vient d'être embauché et un qui sort d'une entreprise adaptée, et a 3 équivalents d'embauche de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dus à la conclusion de contrats avec une entreprise adaptée ou un organisme du milieu protégé et 1 équivalent d'embauche de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dû à l'accueil d'une personne handicapée bénéficiant d'un stage au titre de la formation professionnelle.

Le nombre de bénéficiaires manquants est de $(540 \times 6\%) - (7 + 3 + 1) = 32 - 11 = 21$

Les coefficients de minoration s'élèvent à : pour le 1^{er} bénéficiaire $1 + 0,5 = 1,5$, pour le 2^{ème} 1, pour le 3^{ème} 1 soit au total 3,5.

Le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur est de : $21 - 3,5 = 17,5$

3.1.3 - En outre, si l'établissement emploie des salariés dans des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) dont la liste figure à l'article D 323-2-3 du code du travail, l'employeur bénéficie d'une nouvelle minoration de sa contribution AGEFIPH pour tenir compte de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement.

Cette minoration est égale à la formule suivante : $1 - (1,3 \times \text{le pourcentage d'ECAP})$. Cette formule ne s'applique pas dans tous les cas (voir infra chapitre « Votre attention est appelée sur deux points », page 8).

Le pourcentage d'ECAP se calcule par rapport à l'effectif d'assujettissement de l'établissement. Les ECAP comme l'effectif d'assujettissement, sont déterminés selon les règles définies à l'article L. 323-4 alinéa 1 du code du travail et précisées au paragraphe 2-1 de la présente circulaire, donc en EQTP.

Puis l'employeur multiplie le nombre de bénéficiaires manquants, calculé comme indiqué au premierement du paragraphe 3-1 de la présente circulaire, par le coefficient de minoration $1 - (1,3 \times \text{le pourcentage d'ECAP})$. Le taux d'ECAP est arrêté au 100^{ème} (deux chiffres après la virgule). Cette règle est applicable au coefficient de minoration et au nombre de bénéficiaires manquants pondéré.

La liste des ECAP susvisée, qui est inchangée, est exclusive de toute interprétation et limitative. Aucune assimilation et aucun ajout ne peuvent être effectués.

Exemple :

L'établissement « Y » a 45 ECAP, calculés comme pour l'effectif d'assujettissement, selon les règles définies à l'article L 323-4 1^{er} alinéa du code du travail et précisées au paragraphe II-1 de la présente circulaire.

L'effectif d'assujettissement étant de 540, le pourcentage est de : $45/540 \times 100 = 8,33 \%$ d'ECAP dans son établissement.

Le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur est de 17,5.

Le coefficient de minoration au titre de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement est de :

$$1 - (1,3 \times 8,33 \%) = 1 - 0,10829 = 0,89$$

Le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur et au titre de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement est de $17,5 \times 0,89 = 15,57$

3.1.4 - Enfin, l'employeur multiplie le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur et au titre de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement par

- 400 fois le salaire horaire minimum de croissance (SMIC horaire) pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises 750 salariés et plus ;
- 1500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, pour les établissements qui, pendant une période supérieure à trois ans à compter du 1^{er} janvier 2006, n'ont occupé aucun bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, n'ont passé aucun contrat avec une entreprise adaptée ou un organisme du milieu protégé ou n'applique aucun accord conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 323-8-1 du code du travail.

Il est rappelé qu'il s'agit, dans tous les cas, de l'effectif total de salariés de l'entreprise et non celui de l'un des établissements, calculé selon les règles définies à l'article L 323-4 alinéa 1 du code du travail et précisées au paragraphe 2-1 de la présente circulaire.

Le SMIC horaire à prendre en compte est celui en vigueur le jour du versement.

Votre attention est appelée sur les points suivants :

En vertu du paragraphe II de l'article D 323-2 du code du travail, la contribution calculée en appliquant les règles précisées au paragraphe 3-1 de la présente circulaire ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur, déterminé selon les règles précisées au premier et deuxièmement du paragraphe III-1 de la présente circulaire, par 50 fois le SMIC horaire. Il s'agit du plancher de la contribution.

Il est à préciser que si ce nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur est égale à 0, la contribution plancher est aussi égale à 0 ($0 \times 50 \text{ SMIC horaire} = 0$), et l'entreprise ne verse aucune contribution qu'elle ait ou non des ECAP puisqu'elle a rempli son obligation d'emploi.

Si l'entreprise a un nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur positif mais que la formule des ECAP, $1 - (1,3 \times \text{pourcentage d'ECAP})$, est négative, il convient d'indiquer dans le formulaire DOETH une contribution « zéro ». L'entreprise prend toutefois en compte pour la suite de son calcul la contribution plancher si son pourcentage d'ECAP est inférieur à 80 %.

Enfin, par dérogation aux calculs de pondération indiqués ci-dessus et au principe du plancher de la contribution, les établissements qui ont un pourcentage d'ECAP égal ou supérieur à 80 % de l'effectif d'assujettissement, déterminent leur contribution en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur, déterminé selon les règles précisées au premier et deuxièmement du paragraphe III-1 de la présente circulaire, par 40 fois le SMIC horaire (paragraphe III de l'article D 323-2 du code du travail). Si le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur est égale à 0, la contribution est aussi égale à 0 ($0 \times 40 \text{ SMIC horaire} = 0$), et l'entreprise ne verse aucune contribution puisqu'elle a rempli son obligation d'emploi.

Ainsi :

Les établissements ayant moins de 80 % d'ECAP dont le nombre bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur est supérieur à 0, doivent s'acquitter d'une contribution égale au plancher de la contribution soit, 50 fois le SMIC horaire par le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur à la seule condition que leur contribution calculée en appliquant les règles précisées au paragraphe 3-1 de la présente circulaire soit inférieure à la contribution plancher.

Les établissements ayant 80 % et plus d'ECAP dont le nombre bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur est supérieur à 0, doivent s'acquitter dans tous les cas d'une contribution égale à 40 fois le SMIC horaire par le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur, déterminé selon les règles précisées au premier et deuxièmement du paragraphe 3-1 de la présente circulaire.

1^{er} exemple :

Au titre de l'année 2005, l'établissement « Y » a un effectif d'assujettissement de 540 salariés mais l'entreprise dont elle fait partie a un effectif d'assujettissement, calculé selon les règles définies à l'article L 323-4 alinéa 1 du code du travail et précisées au paragraphe 2-1 de la présente circulaire, de 950 salariés. Le SMIC en vigueur le jour du versement est de 8,03 euros. Le montant de la contribution de l'établissement « Y » modulée au titre des efforts consentis par l'employeur, au titre de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement et au titre de l'effectif total de salariés de l'entreprise est de :

$$15,57 \times 600 \times 8,03 = 75\,016,26 \text{ euros.}$$

Le plancher de la contribution est de : $17,5 \times 50 \times 8,03 = 7\,026,25 \text{ euros}$

Comme la contribution de l'établissement « Y » modulée au titre des efforts consentis par l'employeur, au titre de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement et au titre de l'effectif de l'entreprise, est supérieure à la contribution plancher, l'établissement « Y » doit verser une contribution de 75 016,26 euros à l'AGEFIPH. Dans l'hypothèse où la contribution calculée aurait été inférieure à la contribution plancher, l'établissement « Y » aurait dû verser cette contribution plancher à l'AGEFIPH, soit 7 026,25 euros.

2^{ème} exemple :

Pour un établissement avec un pourcentage d'ECAP égal ou supérieur à 80 % dont le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur, calculé comme indiqué au premier et deuxièmement du paragraphe 3-1 de la présente circulaire, est égal à 11,4, la contribution de cet établissement est de : $11,4 \times 40 \times 8,03 = 3\,661,68 \text{ euros}$. Dans ce cas, le calcul de la contribution plancher n'est pas effectué.

3 - 2 - Montant de la contribution en tenant compte des dépenses déductibles.

La loi du 11 février 2005 ouvre aux établissements la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses, qui ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, réalisées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, sous certaines conditions.

L'objectif de la mesure est d'offrir une certaine souplesse dans l'affectation des moyens destinés à l'emploi des travailleurs handicapés.

Le niveau des dépenses directement déductibles étant difficilement prévisible ainsi que les conditions de leur affectation, l'article D 323-2-4 du code du travail prévoit que le montant des dépenses à déduire est plafonné à 10 % :

- du montant de la contribution modulée au titre des efforts consentis par l'employeur, au titre de la part des ECAP dans l'effectif de l'établissement,
- ou du montant de la contribution plancher,
- ou, pour les établissements qui ont un pourcentage d'ECAP égal ou supérieur à 80 % de l'effectif d'assujettissement, de la contribution calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur, calculé comme indiqué au premier et deuxièmement du paragraphe 3-1 de la présente circulaire, par 40 fois le SMIC horaire.

Par ailleurs, les accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doivent continuer à être privilégiés.

Sont exclues des dépenses déductibles, les dépenses engagées retenues par le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle pour accorder une reconnaissance de la lourdeur du handicap au titre des articles R 323-120 à R 323-126 du code du travail (se reporter à la circulaire DGEFP n° 2006-07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide).

Enfin, pour pouvoir être déduites ces dépenses doivent avoir été effectuées au moment de la déduction et au titre de l'année de référence du calcul de la contribution.

La nature de ces dépenses déductibles est déterminée par l'arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de cette contribution (contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées géré par l'AGEFIPH). Il s'agit des dépenses liées :

- à la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- à la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- à la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;

- à la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- à la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- au partenariat avec des associations ou organismes oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- à la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- à la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- à la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- à l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- à la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale en matière de formation professionnelle.

Exemple :

L'établissement « Y » a engagé 5 200 euros pour la formation et la sensibilisation de l'ensemble de ses salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et 6 500 euros à l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel à un organisme de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées, soit un total de dépenses de 11 700 euros.

Le total des dépenses engagées étant supérieur au plafond des dépenses déductibles, soit 10 % de 75 016,26 euros (7 501,63 euros), représentant le montant de la contribution modulée au titre des efforts consentis par l'employeur et au titre des ECAP, le montant des dépenses déductibles à déduire est donc de 7 501,63 euros. Si le montant des dépenses engagées avait été inférieur au 10 % de 75 016,26 euros, le montant des dépenses déductibles à déduire aurait été le total des dépenses engagées.

Le montant de la contribution modulée en tenant compte des dépenses déductibles de l'établissement « Y » est donc au final de $75\,016,26 - 7\,501,63 = 67\,514,63$ euros.

3 - 3 - Montant de la contribution à verser

Ce montant correspond selon le cas de figure au :

- montant de la contribution calculé selon les règles précisées au paragraphe 3 – 1 de la présente circulaire
- moins le cas échéant, le montant des dépenses déductibles calculé selon les règles précisées au paragraphe 3 – 2 de la présente circulaire.

Cette contribution doit être versée à L'AGEFIPH, association gérant le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, au plus tard le 15 février de chaque année (année n) au titre de l'OETH n – 1.

IV – Calcul de la pénalité pour non-respect de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 a modifié l’article L 323-8-1 du code du travail relatif au calcul de la pénalité pour non-respect de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

A partir de la DOETH au titre de l’année 2006, le montant de la pénalité ne sera plus égale au montant de la contribution due ou restant due, calculée en fonction de l’effectif de l’entreprise, majorée de 25 %.

Désormais, la pénalité infligée pour non-respect de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés est égale à la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire et ce quel que soit l’effectif total des salariés de l’entreprise, majorée de 25 %.

Exemple :

Un établissement a déclaré qu’il lui manquait 6,33 bénéficiaires. L’entreprise dont il fait partie a un effectif total ou d’assujettissement de 177 salariés. Sur sa DOETH, la contribution déclarée est de :

$$6,33 \times 400 \times 8,03 = 20\,331,96 \text{ euros.}$$

Après contrôle, la DDTEFP estime que le nombre de bénéficiaires manquants était de 10,57, elle réclame donc le versement d’un supplément de contribution de $(10,57 - 6,33) \times 400 \times 8,03 = 13\,618,88$ euros.

Si l’établissement refuse de payer, la pénalité sera donc de :

$$4,24 \times 1\,500 \times 8,03 = 51\,070,80 + (51\,070,80 \times 25 \%) = 63\,838,50 \text{ euros}$$

V - Les accords sur l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre des dispositions de l’article L 323-8-1 du code du travail

Afin de mettre en conformité la législation relative à la négociation collective reconnaissant l’accord de groupe négocié et conclu avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe (article 46 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social), avec la législation concernant l’emploi des travailleurs handicapés, qui dispose notamment à l’article L 323-8-1 du code du travail que pour remplir son obligation d’emploi les employeurs peuvent faire application d’un accord de branche, d’entreprise ou d’établissement prévoyant la mise en œuvre d’un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, la loi du 11 février 2005 a modifié l’article L 323-8-1 susvisé pour introduire la notion d’accord de groupe dans la négociation spécifique d’un accord en faveur de l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

En conséquence, la notion d’accord de groupe a été également introduite dans les dispositions réglementaires du code du travail relatives à la procédure d’agrément des accords conclus dans le cadre de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés ainsi que dans les dispositions concernant la déclaration annuelle obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Il est à noter que le nouvel article L 132-19-1, introduit dans le code du travail par l’article 46 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, consacrant l’existence de conventions et d’accords négociés au niveau du groupe, d’une part, prévoit que les conditions de validité des conventions ou accords de groupe sont celles de droit commun applicables aux accords d’entreprise ou d’établissement et d’autre part, fait explicitement référence à la notion d’entreprise dominante ou d’entreprise mandatée pour représenter le groupe.

En conséquence, comme pour l'agrément des accords d'entreprise ou d'établissement, l'agrément des accords de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, est donné par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.

Ces préfets sont également compétents, dans le cadre du contrôle de l'emploi des travailleurs handicapés, pour vérifier l'application de l'accord en examinant la copie des DOETH de chaque entreprise du groupe et l'agrégation au niveau du groupe des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations, fournis avec une DOETH globale par l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou à défaut l'entreprise du groupe qui est dominante dans le périmètre de l'accord (article R 323-9-2 du code du travail).

Par ailleurs, la loi du 11 février 2005 a abrogé la commission départementale des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (CDTH), juridiction d'exception qui siégeait également en tant qu'organisme collégial pour donner un avis sur les règles de conclusion des accords d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que sur le contenu de ces accords, et remplace cette dernière pour ce rôle consultatif par l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En conséquence, les accords d'entreprise ou d'établissement sont soumis, pour avis, par le préfet à ladite instance et en vertu du principe que l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise, les accords de groupe sont également transmis, pour avis, par le préfet à l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Cette instance n'est pas encore constituée, le décret créant cette instance, pris en application de l'ordonnance relative à la simplification des commissions administratives déconcentrées, devant être publié en juillet 2006. Dans l'attente, c'est l'instance existante qui a été retenue pour tenir ce rôle, soit le comité départemental de l'emploi, qui continue de remplir ses fonctions jusqu'à la parution du décret prévu par l'ordonnance susvisée.

Il est à souligner que dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon, il n'existe pas de comité départemental de l'emploi. Celui-ci est remplacé par un comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer et par un comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle à Saint-Pierre-et-Miquelon qui exercent les compétences dévolues en métropole au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle et au comité départemental de l'emploi (cf. les articles L. 910-1 et D. 910-17 à D. 910-21 du code du travail).

Par ailleurs, la loi du 11 juillet 2005 a précisé à l'article L 323-8-1 du code du travail que l'agrément d'un accord est donné pour la durée de validité de l'accord permettant ainsi la rétroactivité de la décision d'agrément. Cela implique aussi que l'agrément ne peut pas être donné pour une durée inférieure de celle prévue dans l'accord.

Il est rappelé que :

- la circulaire n° CDE n° 93/13 relative au développement des accords de branche, d'entreprise, d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs est toujours en vigueur. Cependant il est nécessaire de préciser que depuis la publication de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le plan d'embauche en milieu ordinaire est obligatoire.

- les accords sont agréés pour une durée limitée et ne peuvent pas être prorogés par tacite reconduction. Dans les départements où certains accords font l'objet d'une tacite reconduction, il est impératif que les DDTEFP concernées dénoncent ces accords et demandent aux signataires d'entamer de nouvelles négociations en vue d'élaborer un nouvel accord. En cas de refus des entreprises, ces dernières doivent verser, si besoin est, une contribution à l'AGEFIPH ou une décision de pénalité doit être émise à leur rencontre pour non-respect de l'obligation d'emploi.

En outre, tous les accords qui font l'objet d'un agrément doivent être transmis à la DGEFP-Mission emploi des travailleurs handicapés ainsi que l'arrêté d'agrément, l'état des lieux de l'entreprise sur son obligation d'emploi, les bilans intermédiaires et le bilan final de l'accord.

Enfin, il convient de distinguer la procédure d'agrément dans le cadre des accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus en application de l'article L 323-8-1 du code du travail et le contrôle de l'obligation périodique de négocier au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des personnes handicapées, instituée par la loi du 11 février 2005 (article 25).

VI - Le contenu de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH) et les pièces justificatives

Les modifications apportées par la loi du 11 février 2005 en ce qui concerne le calcul de l'effectif total des salariés et l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que le calcul de la contribution AGEFIPH a eu pour conséquence de mettre en conformité les dispositions l'article R 323-9 du code du travail qui précise le contenu de la DOETH et celles de l'article R 323-9-1 du même code relatives aux pièces justificatives que les employeurs doivent joindre à la DOETH, avec ces modifications législatives.

Le nouvel imprimé intégrant ces modifications sera routé en décembre 2006 pour le remplissage de la DOETH au titre de l'année 2006 qui devra être envoyée aux DDTEFP au plus tard le 15 février 2007.

S'agissant des pièces justificatives à joindre aux DOETH en vue de leur contrôle par les DDTEFP, il est demandé aux employeurs d'ajouter à la liste des bénéficiaires employés le justificatif de leur qualité de bénéficiaire. Cette mesure vise à mettre le droit en accord avec la doctrine déjà bien établie en ce domaine. En effet, depuis la mise en œuvre de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et dans un souci de contrôle efficace de l'obligation d'emploi, la communication de ces documents s'effectue systématiquement ou à la demande des DDTEFP, sans aucune difficulté.

Par ailleurs, afin de contrôler les modalités d'acquittement de cette obligation et éventuellement le mode de calcul de la contribution à l'AGEFIPH, il est demandé à l'employeur de fournir:

- la liste des contrats conclus avec les entreprises adaptées ou les organismes du milieu protégé ainsi toutes les justifications permettant de calculer l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de ces contrats,
- la convention de stage si l'entreprise accueille en stage une personne handicapée au titre de la formation professionnelle,
- la répartition des ECAP suivant la nomenclature des emplois dite PCS-ESE,
- les justificatifs des minorations de la contribution AGEFIPH,
- l'état d'avancement du programme prévu par un accord conclu dans le cadre de l'article L 323-8-1 du code du travail.

Nota bene : Rappel de la notion d'établissement

Il est rappelé que l'arrêt n° 196837 en date du 10 novembre 1999 du Conseil d'Etat (Confédération départementale de la Famille Rurale), est venu confirmer différents arrêts et jugements rendus par des juridictions de l'ordre administratif qui ont modifié la définition de la notion d'établissement pour l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, posée antérieurement par la circulaire DE 19-88 du 23 mars 1988. Il ne s'agit plus d'une unité productrice sise en un lieu topographiquement distinct, dans laquelle une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'une même entreprise, mais d'une organisation intermédiaire entre le siège social et la clientèle suffisamment stable, permanente et autonome, notamment au niveau de la gestion du personnel.

Dans ces conditions, il peut se présenter deux cas de figure :

1- l'entreprise a des établissements autonomes, chacun doit alors calculer son effectif d'assujettissement pour déterminer si ce dernier est égal ou supérieur à 20 salariés, et dans l'affirmative envoyer une déclaration à la direction départementale concernée ;

2- l'entreprise n'a pas d'établissements autonomes, seul le siège social détermine l'effectif d'assujettissement en y intégrant les effectifs de tous ses établissements que ces derniers aient plus ou moins de 20 salariés. Si l'effectif d'assujettissement du siège social est au moins égal à 20 salariés, il adresse une déclaration dans laquelle figure l'ensemble des salariés de l'entreprise (siège social et établissements).

Au cours du contrôle des DOETH, si une DDTEFP a un doute au sujet de l'autonomie d'un établissement, elle doit demander impérativement à l'inspection du travail de diligenter une enquête sur place en vue d'élaborer un rapport motivé pour infirmer ou confirmer l'autonomie. Ce rapport est indispensable en cas de recours contentieux.

VII - Les modalités de calcul de l'équivalent « bénéficiaires employés » apporté par les contrats passés dans le cadre des dispositions de l'article L 323-8 du code du travail

Les articles L 323-8, R 323-1 et R 323-3 du code du travail disposent notamment que les employeurs soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent s'acquitter de cette obligation dans la limite de 50 % de cette dernière, en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail.

L'ancien article R 323-2 du code du travail indiquait que la passation desdits contrats était équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et que dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi, ce nombre d'emploi était égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente, par trois mille fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Le numérateur représentait et représente toujours la valeur ajoutée du travailleur handicapé soit le coût de la main d'œuvre et le dénominateur, égal jusqu'au 31 décembre 2005 à 3000 fois le SMIC horaire, était calculé en prenant comme base de référence la durée annuelle du travail en vigueur à l'époque de l'élaboration de la réglementation en ce domaine, soit 1 820 heures (39 heures par semaine), augmentée de 2/3 de temps, pour tenir compte de la diminution de la capacité de travail, évaluée à 2/3, d'une personne handicapée admise dans un organisme du secteur de travail protégé par rapport à un salarié valide.

Afin d'encourager la conclusion de ces contrats, il a été décidé de les valoriser en modifiant le terme du dénominateur dans le calcul à retenir pour la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (article 2 du décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Le dénominateur à retenir est maintenant de 2000 heures. Il correspond à la durée annuelle du travail actuellement en application (1 600 heures sur la base des 35 heures) à laquelle a été appliqué un coefficient de majoration du temps de travail de référence pour tenir compte de la réduction de la capacité de travail d'une personne qui ne peut pas avoir accès au milieu ordinaire de travail en raison de son handicap.

Pour les contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés dans une entreprise du secteur privé par une entreprise adaptée ou par un organisme du milieu protégé, considérés comme un type particulier de contrats de prestations de services en vertu des articles D 323-25-3 à D 323-25-5 du code du travail et des articles D 344-20 à D 344-28 du code de l'action sociale et des familles, la base horaire retenue est de 1 600 heures, soit l'équivalent d'un emploi.

Il est en effet possible d'estimer qu'un travailleur handicapé mis à disposition, est considéré comme apte à exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail, sous certaines conditions d'encadrement et d'aménagement, au même titre qu'un travailleur handicapé recruté directement par l'entreprise.

ATTENTION : Ces contrats étant des contrats de prestations de services, les travailleurs handicapés mis à disposition dans le cadre desdits contrats, ne doivent pas être décomptés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements qui les accueillent.

CONCLUSION

A l'exception des mesures sur les accords de groupe qui sont entrées en vigueur dès la publication de loi du 11 février 2005, les autres dispositions entreront en vigueur pour la DOETH au titre de l'année 2006.

Je vous serais très obligé de bien vouloir assurer la diffusion de ces nouvelles mesures auprès des entreprises, diffusion qui sera complétée par une large information initiée par l'AGEFIPH, et d'assurer la mise en œuvre de cette réforme dans les meilleures conditions afin de favoriser à terme le recrutement de travailleurs handicapés par des entreprises et d'accroître ainsi l'accès au marché du travail ordinaire et d'exercer un contrôle particulièrement vigilant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les plus brefs délais.

Je vous demande également de bien vouloir faire remonter à l'adresse suivante : dgefp.meth@dgefp.travail.gouv.fr toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

Pour le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

signé : Jean GAEREMYNCK