

# Emploi. Les personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées apporte des modifications significatives aux prescriptions relatives à l'emploi et à la protection sociale de cette catégorie de salariés. Les règles concernant leur insertion professionnelle sont renforcées dans le cadre de l'obligation d'emploi que les employeurs doivent respecter sur la base de diverses modalités d'ap-

**La loi 2005 modifie les modalités de calcul de la contribution. Désormais, son montant peut être modulé en fonction de l'effectif.**

plication désormais plus contraignantes.

L'obligation d'emploi porte sur toutes les entreprises comptant au moins 20 salariés (L. 323-1 code travail). Et concerne celles à établissements multiples.

Il convient alors de prendre en compte l'effectif établissement par établissement.

Les sociétés nouvelles d'au moins 20 salariés et celles qui atteignent ce seuil du fait d'un accroissement de leur effectif disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. Les entreprises concernées sont tenues d'occuper des personnes handicapées dans la proportion de 6% de l'effectif total, évalué sur la base d'une unité par salarié sous CDI à temps plein. Les autres contrats seront pris en compte au prorata de la présence des salariés concernés.

Le code du travail organise 5 modalités d'exécution de l'obligation pouvant être choisies par les employeurs.

Ils peuvent ainsi mobiliser des salariés handicapés appartenant à une des catégories reconnues par le code du travail (L. 323-3) - sous-traiter certains travaux à des entreprises adaptées, à des centres de distribution de travail à domicile ou au secteur protégé - mettre en œuvre un programme d'action en faveur des handicapés par accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement - accueillir des stagiaires - verser une contribution annuelle à l'Agefiph.

La loi 2005 modifie les modalités de calcul de la contribution.

Désormais, son montant peut être modulé en fonction de l'effectif et des emplois exigeant des conditions particulières d'aptitude.

La contribution est de 600 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé mais ce montant peut être porté à 1.500 pour les entreprises qui, pendant 3 ans, se sont limités au règlement de la contribution.

Il convient de noter que, dans le dispositif précédent, le montant annuel de la contribution se situait entre 300 et 500 fois le montant légal horaire en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi doivent produire - au plus tard le 15 février de chaque année - une déclaration dans laquelle ils doivent décrire la manière dont ils se sont acquittés de leur obligation.

Cette déclaration est adressée à la



direction départementale du travail et de l'emploi dont dépend l'établissement.

Le non respect de cette obligation rend l'employeur passible d'une sanction. Il devra verser une pénalité au trésor public.

Celle-ci étant égale à la contribution applicable aux entreprises qui se sont limitées, durant 3 ans, au versement de la contribution Agefiph avec une majoration de 25%. L'accès aux marchés publics et aux délégations de service public est désormais soumis à l'examen du

respect par l'employeur de l'obligation d'emploi.

La nouvelle loi traduit la volonté de renforcer les possibilités d'accès des personnes handicapées au monde du travail.

L'augmentation des pénalités financières risque cependant de ne pas être suffisante pour permettre une amélioration significative de la situation actuelle.

**Jean-Michel Lattes, maître de conférences droit privé, vice-président UT1.**