Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

AFFAIRES SOCIALES &
FORMATION PROFESSIONNELLE

Date : 02/07/09
N° : 38.09

Les travailleurs handicapés : nouvelles modalités de décompte

La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, publiée au Journal Officiel du 3 décembre 2008, a apporté des modifications à la loi du 11 février 2005 en faveur des personnes handicapées *(cf. circulaires sociales du 28/10/05 – n°53.05 et du 21/03/06 – n°13.06).*

En effet, les articles 26 et 27 de la présente loi modifient les modalités de calcul de l'obligation d'emploi.

Ces modifications portent sur la prise en compte des stagiaires et le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (salariés à temps partiel).

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des **années 2009 et suivantes.**

Cependant, leurs modalités d'application devaient être précisées par décret.

C'est chose faite par le **décret n° 2009-641 du 9 juin 2009** , publié au Journal Officiel du 10 juin 2009.

Nous vous présentons ci-après ces nouvelles mesures.

1) Prise en compte des stagiaires :

Jusqu'à présent, l'article L 5212-7 du Code du travail permettait à l'employeur de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi, dans la limite de 2 % de l'effectif des salariés de l'entreprise, par l'accueil de **stagiaires de la formation professionnelle, rémunérés par les ASSEDIC ou effectuant un stage agréé et rémunérés par l'Etat ou la région**. La durée du stage devait être au moins égale à 150 heures.

L'article 26 de la loi modifie la rédaction de l'article L 5212-7 du Code du travail et **généralise** cette disposition à **l'ensemble** des **stagiaires handicapés**.

Le champ des stages pris en compte est donc **élargi** et précisé par le décret n° 2009-641 du 9 juin 2009. Sont visés les stages suivants :

- les stages rémunérés et agréés par **l'Etat** ou la **région**;
- les stages organisés par **l'AGEFIPH** dans le cadre du service « appui projet » ;
- les stages prescrits par **Pôle emploi** ;

- les stages de **formation en alternance** du second degré ;
- les stages en **entreprise** devant faire l'objet d'une convention au titre de **l'article 9** de la **loi du 31 mars 2006** pour l'égalité des chances.

Le stage doit avoir une durée **minimale** de **40 heures**.

De plus, la convention à établir pour chaque stagiaire doit **désormais** être conclue entre **l'entreprise d'accueil**, **le stagiaire** et **l'organisme de formation** ou **l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle** (et non plus, comme auparavant, entre **l'entreprise d'accueil** et **l'organisme de formation**).

Ces personnes sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage. Elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

2) Décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Actuellement, les personnes handicapées comptent pour une unité dès lors qu'elles ont été présentes 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois et ce, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Toutefois, les handicapés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

L'article 27 de la loi **modifie la règle de calcul** du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi occupés par les entreprises et **supprime** la **condition de présence de 6 mois**, qui excluait la prise en compte des CDD de courte durée.

Par conséquent, depuis le 1er janvier 2009, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne sera prise en compte à due **proportion** de son **temps de présence** dans l'entreprise au cours de l'année civile, et ce, **quelle que soit la durée** ou **la nature** de son **contrat de travail.**

Cette prise en compte s'effectue dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée du travail est **supérieure** ou **égale** à la **moitié** de la **durée légale** ou **conventionnelle** seront décomptés dans la limite **d'une unité** comme s'ils avaient été employés à temps complet ;

Exemple : un salarié handicapé embauché à mi-temps sous CDD de 4 mois est comptabilisé comme s'il avait travaillé à temps complet pendant 4 mois, soit : 1 unité x 4 / 12 = 0.33 unités.

- les salariés dont la durée du travail est **inférieure** à la **moitié** de la **durée légale** ou **conventionnelle** seront pris en compte pour **une demi-unité**.
  Le décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 précise que pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le **nombre** de **jours** de **présence** du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

Exemple : un salarié handicapé travaillant 15 heures par semaine dans une entreprise pratiquant la durée légale du travail,

- *s'il a été présent du 1er janvier ou 31 décembre, il sera pris en compte pour 0.5 unité (soit une demi-unité).*
- *s'il a été embauché dans le cadre d'un CDD de 60 jours, il sera pris en compte pour : 0.5 unité x 60 j / 365 j = 0.082 unité.*

<u>Rappel</u> (cf. circulaire du 21/03/06 – n°13.06) :
Tout employeur occupant au **moins 20 salariés** doit employer, à temps plein ou partiel, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

A défaut d'atteindre ce quota par différents moyens (ex. : emploi de personnes handicapées, accueil de stagiaires...), l'employeur doit verser à l'AGEFIPH une contribution financière

Attention, les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat avec le secteur protégé ou n'appliquent aucun accord sur les handicapés pendant plus de 3 ans devront s'acquitter d'une contribution majorée, calculée sur la base de **1 500 fois le SMIC horaire**, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

*Cette disposition s'applique depuis le **1er janvier 2006**. Les employeurs passifs seront donc pénalisés, pour la première fois, pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés concernant **l'année 2009**. En pratique, la majoration s'appliquera à la contribution versée pour le 15 février 2010 au plus tard, par les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2009.*