

# Note concernant l'obligation d'emploi des personnes handicapées : précisions sur le décompte pour l'année 2009

## **Obligation d'emploi des personnes handicapées : précisions sur le décompte des bénéficiaires**

Les modalités de calcul de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, assouplies par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active, sont précisées par la DGEFP. Ces nouvelles dispositions sont applicables à la déclaration 2009.

La fin de l'année 2009 approchant, les entreprises occupant 20 salariés et plus doivent se préparer à recevoir la traditionnelle déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH). L'exercice sera un peu différent des précédents, compte tenu des modifications apportées par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA), lesquelles sont applicables à la DOETH 2009, effectuée début 2010. Afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le législateur a en effet élargi les catégories de stages permettant aux employeurs de satisfaire partiellement à leur obligation et assoupli les modalités de calcul de l'effectif de 6 % des bénéficiaires de l'OETH (lire notre article du 10 juin 2009 « Nouvelles modalités de calcul de l'obligation d'emploi des personnes handicapées »). Réforme que commente la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

### **I. - Les stages pouvant être valorisés au titre de l'OETH**

L'accueil en stage de personnes handicapées permet à l'entreprise de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi, dans la limite de 2 % de son effectif. Un décret du 9 juin 2009 a précisé la nature des stages ainsi pris en compte, dont la durée doit être égale ou supérieure à 40 heures (*C. trav., art. R. 5212-10*). Pour lever toute ambiguïté, l'administration centrale indique que cette liste réglementaire des stages est « limitative ». En outre, la durée des 40 heures « ne peut pas être atteinte par l'addition de plusieurs stages » d'une durée inférieure à ce seuil. Sans changement avec les règles anciennement applicables, chaque stage est valorisé en rapportant sa durée à la durée annuelle de travail applicable dans l'établissement.

### **II. - L'intégration des travailleurs handicapés à temps partiel**

La DGEFP explicite également les modalités de calcul de l'effectif des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Pour mémoire, à compter de la DOETH pour l'année 2009, chaque travailleur handicapé est pris en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail. Ainsi, le travailleur handicapé qui remplace un salarié dont le contrat de travail est suspendu est intégré dans l'effectif des bénéficiaires de l'OETH « au prorata de [son] temps de présence effective dans l'établissement au cours de l'année civile ».

Rappelons que le salarié handicapé dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour une unité, tandis que celui dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle doit être décompté pour une « demi-unité ». Ces unités ou demi-unités doivent être ensuite multipliées par le nombre de jours de présence effective des intéressés dans l'établissement, rapporté à l'année.

Lorsque la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'OETH est attribuée en cours d'année, elle produit des effets juridiques pour l'ensemble de l'année. En revanche, si la décision de reconnaissance arrive à expiration en cours d'année, elle ne conserve ses effets que le temps de sa validité.

### **III. - Modalités de calcul de la contribution à l'Agefiph**

Les employeurs tenus à l'OETH peuvent s'acquitter de tout ou partie de leur obligation en versant à l'Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Le montant de cette contribution peut être minoré, notamment pour tenir compte des efforts liés à l'emploi d'un travailleur reconnu lourdement handicapé. La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RHL) doit être renouvelée lorsqu'elle arrive à expiration (soit un an ou 3 ans après son attribution), en cas de changement de poste au sein de la même entreprise du travailleur handicapé pour lequel la RHL a été accordée ou suite à l'évolution du handicap de ce dernier. La RHL « accordée en cours d'année vaut pour l'année civile et jusqu'à la date de son expiration », précise la DGEFP.

Enfin, cette dernière revient très brièvement sur la situation des établissements ayant des « emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières » (ECAP) qui peuvent aussi bénéficier d'un coefficient de minoration de la contribution à l'Agefiph.

> *Circ. DGEFP n° 2009-41, 21 oct. 2009*