



OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Tout employeur, d'au moins 20 salariés, doit employer au minimum **6% de travailleurs handicapés**.

Pour remplir cette obligation, il est possible d'embaucher des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou de faire application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Il est également possible de s'acquitter partiellement de son obligation :

- en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :
 - soit des entreprises adaptées
 - soit des centres de distribution de travail à domicile
 - soit des établissements ou services d'aide par le travail
 - soit des travailleurs indépendants handicapés
- en accueillant en stage des personnes handicapées (y compris en périodes d'observation)
- en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel

Le Code du travail fixe plusieurs conditions et limites en la matière.

A défaut de respecter en tout ou partie son obligation, l'entreprise doit verser une contribution AGEFIPH.

Sur ce point, nous vous alertons sur le fait qu'une **majoration significative de la contribution** est prévue pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné ci-dessus **pendant une période supérieure à trois ans**.

Il importe donc que vous fassiez le point sur votre situation afin, le cas échéant, de la régulariser pour le 31 décembre prochain.

Notre apport :

- vérifier votre obligation d'emploi, notamment au regard de votre effectif (calcul, franchissement de seuil...) et de votre organisation (ex : entreprise avec établissements)
- vous assister dans le recensement des bénéficiaires de l'obligation en interne (ex : questionnaire collectif)
- vérifier l'exécution de votre obligation (notamment les décomptes réalisés)

- vérifier si vous pouvez bénéficier des ECAP (Emploi Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières)
- déterminer dans le cadre de la contribution AGEFIPH si vous pouvez appliquer des minorations, déduire certaines dépenses, etc...
- vous rappeler vos obligations d'information vis-à-vis des représentants du personnel
- d'une manière générale, vous accompagner dans la mise en œuvre de votre obligation, voire dans la mise en place d'une politique en faveur des travailleurs handicapés