

Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Déclaration pour 2016

Les personnes souffrant d'un handicap physique ou mental bénéficient de dispositions particulières notamment en matière d'emploi.

Ainsi, les articles L. 5212-1 à L. 5212-17 du Code du travail imposent aux **entreprises d'au moins 20 salariés, l'emploi de travailleurs en situation de handicap, à hauteur de 6 % de leur effectif**, tout en leur permettant de s'acquitter de cette obligation par des modalités autres que l'embauche directe, qui seront examinées ci-après.

A cet effet, les employeurs concernés doivent fournir avant le **1^{er} mars 2016** une déclaration destinée à rendre compte des conditions dans lesquelles ils ont rempli leur obligation au cours de l'année 2015. Cette déclaration annuelle est faite auprès de l'AGEFIPH (*Association Nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés*) et doit être retournée à l'adresse suivante : AGEFIPH DOETH ET CONTRIBUTION, TSA 40010, 92226 BAGNEUX Cedex.

La déclaration 2016 pourra également être réalisée en ligne sur le site Internet <http://www.teledoeth.travail.gouv.fr>, du 2 janvier au 1^{er} mars 2016 à condition d'avoir effectué une déclaration (papier ou internet) l'an dernier.

Sommaire

1. Entreprises assujetties	p. 3
2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	p. 4
3. Exécution de l'obligation d'emploi	
3.1 <i>Emploi direct</i>	p. 5
3.2 <i>Accueil de stagiaires handicapés</i>	p. 6
3.3 <i>Sous-traitance de certains travaux</i>	p. 7
3.4 <i>Négociation d'un programme en faveur des handicapés</i>	p. 8
3.5 <i>Contribution au fonds d'insertion</i>	p. 9
4. Sanctions	p.11
5. Déclaration annuelle à l'AGEFIPH	p. 12
6. Annexes	p. 14

Annexe 1 : Article D. 5212-25 du Code du travail

Annexe 2 : Tableau des coefficients de minoration consentis par l'employeur

Annexe 3 : Tableau des dépenses déductibles pouvant être retenues

1. Entreprises assujetties

Toutes les entreprises employant au moins 20 salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Cette obligation s'applique également à chacun des établissements occupant au moins 20 salariés d'une entreprise à établissements multiples.

Détermination de l'effectif

L'effectif de 20 salariés s'apprécie au 31 décembre de chaque année et selon les règles applicables à la mise en place du comité d'entreprise (*article L. 5212-14 du Code du travail*). La loi renvoie à l'article L. 1111-2 du Code du travail :

- **les salariés sous CDI** à temps plein sont pris en compte intégralement si leur contrat est en cours au 31 décembre de l'année considérée ;
- **les salariés en CDD et les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure** sont pris en compte au prorata de leur présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents (*sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu*), et ce, même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre de cette même année ;
- **les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI ou CDD)**, au prorata de leur temps de travail¹.

Selon la circulaire ministérielle du 22 février 2006², si l'effectif ou le calcul du nombre de bénéficiaires à employer se traduit par une fraction de personne, il convient de l'arrondir à l'entier inférieur.

Les salariés dont le contrat est suspendu font partie de l'effectif total de l'entreprise et sont donc à prendre en compte dans l'effectif d'assujettissement. A contrario, seront exclus du calcul des effectifs les salariés en CDD, les salariés intérimaires et saisonniers qui remplacent un salarié absent, en congé maternité, en congé paternité, en congé d'adoption ou en congé parental d'éducation.

Les travailleurs en situation de handicap sont pris en compte dans l'effectif selon les mêmes règles que les autres salariés.

<p>ATTENTION : Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation sont exclus du calcul de l'effectif pendant la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD, ou pendant la période de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI.</p>
--

¹ Ils comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail, l'arrondi se faisant au chiffre inférieur.

² Circulaire ministérielle n° 2006/06 du 22 février 2006.

Exemple :

- Un établissement emploie au 31 décembre 2015, 167,8 salariés, valeur arrondie à 167.
- Six salariés occupent à la même date des postes à temps plein exigeant des aptitudes particulières. **Depuis la loi du 11 février 2005, ces salariés sont intégrés dans l'effectif d'assujettissement.**
- L'effectif auquel s'appliquera l'obligation pour 2015 est donc de :

167

- Cet établissement était donc tenu d'employer :

$167 \times 0,06 = 10,02$ handicapés, effectif arrondi à 10.

2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les travailleurs en situation de handicap à prendre en considération sont énumérés à l'article **L. 5212-13** du Code du travail, qui a été modifié par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008.

A titre d'exemple il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH)³, et des travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 ;
- des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.
- des titulaires de la carte d'invalidité ;
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

³ Sont également visés les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005.

3. Exécution de l'obligation d'emploi

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre les modalités suivantes :

3.1. Emploi direct de travailleurs en situation de handicap (date limite d'embauche : 31/12/2015)

Pour satisfaire à cette obligation, les employeurs concernés doivent occuper des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement.

A ce titre, les employeurs disposent d'une totale liberté d'embauche. Ils peuvent donc engager ces travailleurs à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Pour être prises en compte, les embauches doivent être réalisées au plus tard le 31 décembre 2015 car la période de référence à prendre en considération pour apprécier si l'obligation d'emploi a été remplie ou non, est l'année civile.

Depuis la loi⁴ RSA, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est désormais prise 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, dans la limite d'une unité.

Les salariés intérimaires 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 douze mois précédents, c'est-à-dire de l'année civile.

Si un bénéficiaire relève de plusieurs catégories, il n'est compté qu'une seule fois.

Le décret⁵ du 9 juin 2009 a précisé les modalités de calcul :

- Le salarié **dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle**, (c'est-à-dire inférieure à 17,50 heures) est pris en compte pour une demi-unité.

Pour le calcul du nombre de travailleurs en situation de handicap 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'année⁶.

⁴ Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 sur le revenu de solidarité active.

⁵ Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009, (cf. Info DAS n° 111 du 24 juillet 2009).

⁶ Article R. 5212-1-1 du Code du travail (créé par le décret n° 2009-641 du 9 juin 2009).

Exemples :

- Un bénéficiaire de l'OETH⁷ ayant travaillé 12 heures par semaine sur toute l'année civile passée est pris en compte pour 0,5 unité.
- Un bénéficiaire de l'OETH ayant également travaillé 12 heures par semaine mais seulement 50 jours au cours de la dernière année civile est pris en compte pour $0,5 \times 50/365$ soit 0,068 unité.

- Le salarié travaillant à **mi-temps ou plus** 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, dans la limite d'une unité comme s'il était employé à temps complet⁸.

Exemple :

- Un bénéficiaire de l'OETH est embauché à 80% de la durée du travail applicable dans l'entreprise pour un CDD de 3 mois. Il est comptabilisé pour $1 \times 3/12$ soit 0,25 unité.

- Depuis le 1^{er} juillet 2014⁹, sauf cas de dérogations autorisées, un salarié ne peut pas être employé pour une durée inférieure à 24 heures par semaine. Une réponse ministérielle publiée le 5 août 2014¹⁰ précise qu'un travailleur handicapé peut solliciter auprès de son employeur une dérogation individuelle s'il souhaite travailler moins de 24h. Pour le ministre, aucune mesure spécifique n'a à être envisagée pour cette catégorie de salariés. Ainsi, comme le prévoit l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, un salarié handicapé peut demander à travailler moins de 24h par semaine :
- pour faire face à des contraintes personnelles ;
 - ou pour permettre de cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée globale au moins égale à 24 par semaine.

Cette demande doit être écrite et motivée.

⁷ OETH : Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

⁸ Article L. 5212-14 du Code du travail.

⁹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

¹⁰ Réponse Cochet n° 50400, JO du 5 août 2014, AN question p. 6783.

3.2. Accueil de stagiaires en situation de handicap (date limite de fin de stage : 31/12/2015)

Les employeurs peuvent satisfaire partiellement à leur obligation d'emploi en accueillant des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'un des stages suivants¹¹ : stage agréé et rémunéré par l'Etat ou la Région, organisé au profit de demandeurs d'emploi ou de non-salariés, stage d'accès à l'entreprise (SAE), stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE).

Sont pris en compte :

- les stages de la formation professionnelle agréés rémunérés par l'État ou la région, (article L.6341-3 du Code du travail) ;
- les stages proposés par l'AGEFIPH ;
- les stages prescrits par Pôle emploi ;
- les stages de formation initiale en alternance à visée professionnelle ;
- les stages ne relevant pas de la formation professionnelle continue, à l'initiative d'un établissement d'enseignement (stage étudiant).

Pour être pris en compte le stage doit avoir une durée **égale ou supérieure à 40 heures**.

Les personnes accueillies en stage doivent obligatoirement :

- soit faire partie de l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- soit avoir plus de 16 ans et ouvrir droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention tripartite est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

La ou les conventions de stages doivent être jointes à la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH).

Les stagiaires sont pris en compte au titre de l'année au cours de laquelle leur stage se termine.

Chaque stagiaire compte pour un effectif calculé en divisant la durée du stage en heures par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

L'accueil des stagiaires en situation de handicap permet de satisfaire jusqu'à **2% maximum** de l'effectif.

¹¹ La loi RSA a assoupli les règles relatives aux stagiaires en élargissant la liste des stages pouvant être retenus dans ce cadre à compter de l'obligation d'emploi 2009. Les stages concernés, ainsi que leur durée minimale, ont été déterminés par le décret du 9 juin 2009.

Exemple :

- Pour un stage commencé en novembre 2014 et achevé en mars 2015, le stagiaire est pris en compte pour l'année 2015. Il apparaîtra donc dans la déclaration d'emploi au titre de la période janvier à décembre 2015 envoyée à l'administration avant le 1^{er} mars 2016.

3.3. Contrats de fournitures, de prestations de services ou sous-traitance de certains travaux avec le secteur protégé (date limite de conclusion du contrat : 31/12/2015)

En dehors de l'emploi de travailleurs en situation de handicap, les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation **en sous-traitant certains travaux** à des entreprises adaptées (EA), à des centres de distribution de travail à domicile agréés (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

Les entreprises peuvent ainsi s'exonérer de leur obligation d'emploi, dans la limite de 50 %, (soit 3 %) en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec ces établissements.

La passation de contrats équivaut à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont le nombre est égal à :

$$\frac{\text{(Prix H.T. du contrat de fournitures, de travaux ou de prestations)}}{\text{(Coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et de frais de vente)}}$$

2 000 SMIC

Le SMIC s'entend du SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi (soit 9,61 € x 2 000 = 19 220 €).

Par exception, pour la passation de contrats de prestation de services donnant lieu à mise à disposition de travailleurs en situation de handicap par des entreprises adaptées ou par des établissements d'aide par le travail, le dénominateur est fixé à 1 600 fois le SMIC horaire (soit 9,61€ x 1600 = 15 376).

Toutefois, ces travailleurs en situation de handicap ne peuvent être comptabilisés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Attention, depuis la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011, les contrats passés avec les entreprises adaptées, les centres de distribution du travail à domicile ou des ESAT **doivent être d'un montant supérieur à un plancher** fixé par décret.

Ces contrats doivent donc être conclus pour un montant minimal, hors taxes, qui varie en fonction du nombre de salariés de l'entreprise (décret 2012-943 du 1^{er} août 2012). Ce montant doit être supérieur sur une période de quatre ans, à :

- 400 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus.

A défaut de répondre à l'une des alternatives proposées, la sur-contribution sera due, sachant qu'elle est fixée à 1 500 fois le SMIC horaire par le nombre de travailleurs en situation de handicap manquants, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Cette nouvelle règle, apparaît cette année pour la DOETH de 2015 à remplir début 2016, et concerne les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimal d'achats sur une période de quatre ans (entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2015).

3.4. Négociation d'un programme en faveur des personnes en situation de handicap

Aucun accord national n'ayant été conclu dans la branche du Bâtiment, les entreprises ne peuvent se libérer de leur obligation d'emploi qu'en concluant et en appliquant un accord d'entreprise ou d'établissement et depuis la loi du 11 février 2005, un accord de groupe prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (*art. L. 5212-8 du Code du travail*).

Conformément aux dispositions de l'article L. 5212-8 du Code du travail, l'accord collectif prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap doit comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise et au choix, l'une des deux actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Cet accord doit être agréé par l'autorité administrative (le préfet), après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs en situation de handicap. L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

Les modalités de cet agrément figurent aux articles R. 5212-15 et R. 5212-17 du Code du travail.

Il est conseillé aux entreprises désireuses de conclure un accord de se référer à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009.

3.5 Contribution au fonds d'insertion

Les employeurs peuvent remplir leur obligation en totalité ou à titre de complément (*effectif personnes en situation de handicap insuffisant par exemple*) en versant une contribution à l'AGEFIPH, au plus tard le 1^{er} mars 2016.

Cette contribution est égale :

- au nombre de bénéficiaires manquants, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), occupés par des salariés de l'établissement ;
- multiplié par des montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.
 - ❖ Le tableau récapitulatif des coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est reproduit en annexe 2.
 - ❖ Le coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement. Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées par l'article D. 5212-25 du Code du travail, (cf. annexe 1).

Pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80 %, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, multiplié par 40 fois le SMIC horaire.

- ❖ Les montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont les suivants :
 - 400 x SMIC pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
 - 500 x SMIC pour les entreprises de 200 à 749 salariés ;
 - 600 x SMIC pour les entreprises de 750 et plus.

Le SMIC (*horaire*) à retenir est celui en vigueur à la date du règlement, ce dernier pouvant intervenir à n'importe quel moment de l'année de référence et au plus tard à la date limite d'envoi de la déclaration¹².

¹² Le 1^{er} mars 2016 pour la déclaration en version papier, et la déclaration via internet.

- ❖ Un certain nombre de dépenses peuvent être déduites du montant de la contribution, (cf. annexe ...).

Dans une certaine mesure, les employeurs peuvent déduire de la contribution les dépenses supplémentaires qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou l'accès à la vie professionnelle des personnes en situation de handicap.

Leur montant ne doit pas excéder 10 % du montant de la contribution annuelle dont ils sont redevables.

Il s'agit des dépenses qui ont été supportées directement par l'entreprise et non pas celles qui ont été financées par l'AGEFIPH.

Cette contribution ne peut être inférieure à un montant plancher.

La contribution annuelle calculée selon les dispositions visées ci-dessus ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, par 50 fois le SMIC horaire.

Le SMIC horaire à retenir est celui en vigueur à la date du règlement, ce dernier pouvant intervenir à n'importe quel moment de l'année de référence et au plus tard à la date limite d'envoi de la déclaration¹².

Au 1^{er} janvier 2016, ce taux a été fixé à 9,67 €.

Sauf revalorisation avant le jour du versement, c'est cette valeur qu'il faudra prendre en compte pour les versements effectués au cours de l'année 2016.

4. Sanctions en cas de manquement à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

4.1. Pénalité à verser à l'AGEFIPH.

Les entreprises risquent une pénalité¹³ portée **à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant** si, pendant une période supérieure à 3 ans, elles n'ont :

- ni employé aucun bénéficiaire,
- ni passé aucun contrat spécifique (fournitures, sous-traitance, mise à disposition, accueil stagiaire),
- ni appliqué aucun accord collectif (favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap).

¹³ Article L. 5212-10 du Code du travail.

Autrement dit, les établissements n'ayant consenti « aucun effort » en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en 2012, 2013, 2014 et 2015 devront s'acquitter, au 1^{er} mars 2016, d'une contribution égale à 1 500 SMIC par bénéficiaire manquant, soit 14 505 €.

L'employeur devra joindre à la déclaration annuelle le justificatif de son versement à l'AGEFIPH.

A notre avis, s'il n'a pas reçu le justificatif adressé par l'AGEFIPH, il pourra cependant joindre une trace de son paiement (*photocopies du chèque et du bordereau de transmission, etc. ...*). Il adressera le reçu à l'AGEFIPH ultérieurement.

Ces versements peuvent être effectués par chèque ou virement bancaire ou postal. Ils doivent être accompagnés d'un bordereau de transmission et être envoyés à l'AGEFIPH.

4.2. Pénalité à verser au Trésor Public

En cas de non respect de l'obligation d'emploi, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor Public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1500 fois le SMIC horaire et ce, quelque soit l'effectif total de l'entreprise, majorée de 25 %¹⁴.

ATTENTION !

Les entreprises qui n'effectuent pas la déclaration d'emploi ou qui ne s'acquittent pas de la contribution AGEFIPH dont elles sont redevables peuvent être exclues des marchés publics, (article 43 du Code des marchés publics).

5. Déclaration annuelle à l'AGEFIPH

L'employeur doit adresser à l'AGEFIPH la déclaration papier au plus tard le 1^{er} mars 2016. La télédéclaration est également ouverte du 2 janvier au 1^{er} mars 2016.

Cette déclaration spéciale permet à l'employeur assujetti de rendre compte des conditions dans lesquelles il a rempli son obligation d'emploi.

Ce formulaire DOETH est adressé aux entreprises en **2 exemplaires** :

- ▶ ***un à envoyer à l'AGEFIPH par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception,***
- ▶ ***un à conserver par l'entreprise.***

¹⁴ Article L. 5212-12 du Code du travail.

L'administration conseille aux établissements ayant reçu le formulaire de le retourner (rempli jusqu'à la case II de la page 1) même si leur effectif d'assujettissement n'a pas atteint 20 salariés au 31 décembre 2015, pour éviter une relance de sa part.

Par ailleurs les entreprises qui n'ont pas reçu la déclaration doivent la demander auprès de l'AGEFIPH. Elles peuvent également d'ores et déjà télécharger le formulaire sur le site : www.agefiph.fr.

Annexe 1

Article D. 5212-25 du Code du travail

Liste des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières non retenues pour le calcul de l'assiette de l'obligation ECAP

Cette liste, modifiée par le décret n° 2008 - 244 du 7 mars 2008, fait référence à la nomenclature des professions par catégories socioprofessionnelles (PCS).

Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles - emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
389 b	▪ Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.
389 c	▪ Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande.
480 b	▪ Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche.
526 e	▪ Ambulanciers.
533 a	▪ Pompiers.
533 b	▪ Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels. Exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche.
534 a	▪ Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit.
534 b	▪ Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés.
546 a	▪ Contrôleurs des transports (personnels roulants).
546 b	▪ Hôtesse de l'air et stewards.
546 e	▪ Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme).
553 b	▪ Vendeurs polyvalents des grands magasins.
624 d	▪ Monteurs qualifiés en structures métalliques.

621 a	▪ Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics.
621 b	▪ Ouvriers qualifiés du travail du béton.
621 c	▪ Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.
621 e	▪ Autres ouvriers qualifiés des travaux publics.
621 g	▪ Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz ...).
632 a	▪ Maçons qualifiés.
632 c	▪ Charpentiers en bois qualifiés.
632 e	▪ Couvreurs qualifiés.
641 a	▪ Conducteurs routiers et grands routiers.
641 b	▪ Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.
643 a	▪ Conducteurs livreurs, coursiers.
651 a	▪ Conducteur d'engins lourds de levage.
651 b	▪ Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.
652 b	▪ Dockers.
654 b	▪ Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques).
654 c	▪ Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques.
656 b	▪ Matelots de la marine marchande.
656 c	▪ Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale.
671 c	▪ Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton.
671 d	▪ Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction.
681 a	▪ Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment.
691 a	▪ Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers.
692 a	▪ Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

Annexe 2

Les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur

COEFFICIENT DE MINORATION	EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR
0,5	Pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou à partir de son 51 ^e anniversaire
1	Pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel l'établissement a demandé la reconnaissance de la lourdeur du handicap à son Unité Territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou à sa direction régionale de l'AGEFIPH ¹⁵
0,5	Accordé la 1 ^e année pour l'embauche du 1 ^{er} bénéficiaire de l'obligation d'emploi depuis la création de l'établissement
1	Accordé la 1 ^e année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui était chômeur de longue durée
1	Accordé à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi s'il sort d'un EA (Entreprise Adaptée), CDTD (Centre de Distribution de Travail à Domicile) ou ESAT (Etablissement au Service d'Aide par le Travail)

¹⁵ La loi de Finances pour 2011 a transféré à compter du 1^{er} juillet 2012 aux directions régionales de l'AGEFIPH l'intégralité de la gestion des demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Annexe 3

Tableau des dépenses déductibles pouvant être retenues 12 actions définies par l'arrêté du 9 février 2006 (J.O. du 10)

La réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs en situation de handicap
La réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise
La mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé
La mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs en situation de handicap
La mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs en situation de handicap afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail
La mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs en situation de handicap des EA et des ESAT dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation
Le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap
La mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes en situation de handicap
La formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap
La conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs en situation de handicap
L'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes en situation de handicap
La formation initiale et professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap au-delà de l'obligation légale