

A défaut d'embauche directe, les employeurs peuvent s'acquitter de leurs obligations selon des modalités diverses.

1. Employer des personnes handicapées

A compter de l'obligation d'emploi de l'année 2009 (soit à compter de la déclaration à souscrire en février 2010), chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi 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 et dans les conditions suivantes :

- Les salariés, dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet.
- Les salariés, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, sont pris en compte pour une demi-unité (Décret du 9 juin 2009).

2. Accueillir des stagiaires handicapés

Le décret du 9 juin 2009 assouplit les modalités de décompte des stagiaires handicapés et élargit la liste des stages concernés.

Les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en accueillant en stage, d'une durée minimale de 40 heures, des personnes handicapées, dans la limite de 2% de leur effectif.

La liste des stages comprend :

- les stages rémunérés et agréés par l'Etat
- 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 2nd degré
- les stages effectués par les étudiants.

Les stagiaires sont décomptés au titre de l'année où se termine le stage. Chacun compte pour un effectif calculé en divisant la durée totale du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise. Enfin le stage doit faire l'objet d'une convention conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

3. Sous-traiter à des établissements de travail protégé

Les entreprises peuvent remplir jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé (Atelier protégé, Etablissements et services d'Aide par le travail ou Centre de Distribution de travail à Domicile).



4. Signer un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement

La conclusion d'un accord relatif à l'emploi des travailleurs handicapés permet à l'entreprise de s'exonérer de l'obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord, s'il est agréé par l'autorité administrative.

Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins 2 des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

5. Déductibilité des dépenses réalisées

En plus des moyens listés ci-dessus, la loi du 11 février 2005 prévoit que les entreprises peuvent déduire du montant de cette contribution les dépenses ne leur incombant pas, en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées (réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, réalisation d'études et d'aménagements de postes en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT, dépenses liées à la formation initiale et professionnelle au-delà de l'obligation légale..).

Le montant des dépenses à déduire est plafonné à 10%.

6. A défaut, verser une contribution à l'AGEFIPH

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH est une possibilité offerte aux entreprises pour satisfaire leur obligation d'emploi.

La loi du 11 février 2005 a modifié les règles de calcul.

En effet, les entreprises qui ne respectent pas le quota de 6% de travailleurs handicapés voient leur contribution à l'AGEFIPH s'alourdir : jusqu'à 600 fois le SMIC horaire par unité manquante.

Pour les entreprises dont le quota sera nul (aucune embauche, aucune sous-traitance, aucun accord pendant plus de trois ans), le montant de la contribution annuelle à l'AGEFIPH est porté à 1500 fois le SMIC horaire soit 13 230 euros par unité manquante. Cette disposition, qui est entrée en application le 1er janvier 2006, prend effet pour l'obligation d'emploi au titre de l'année 2009.