



## L'embauche directe de travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés peuvent comme salarié être embauchés en contrat à durée indéterminée ou déterminée, mais également dans le cadre de contrats d'apprentissage ou d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation)

Tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi représente une " unité bénéficiaire " (UB). Un coefficient de pondération est appliqué en fonction de divers critères tels que la nature du contrat de travail, l'âge, l'importance du handicap, l'existence d'une formation, le placement antérieur, l'année d'embauche.

## La conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé, c'est-à-dire avec un centre d'aide par le travail, un atelier protégé ou un centre de distribution de travail à domicile.

### Attention !

**Cette formule ne vaut, côté employeur, que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.**

## L'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle

L'entreprise peut accueillir en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle (stages agréés et rémunérés par l'État ou la région tels que les stages d'accès à l'emploi (SAE), les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE), etc...).

Toutefois cette modalité ne peut être prise en compte que dans la limite de 2 % des effectifs assujettis à l'obligation d'emploi.

## L'application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement

Un tel accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, et au moins deux 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.

## Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en versant une contribution forfaitaire, calculée selon les modalités suivantes :

- 300 fois le taux du SMIC horaire au 31 décembre pour une entreprise de 20 à 199 salariés
- 400 fois ce taux pour une entreprise de 200 à 749 salariés
- 500 fois ce taux pour une entreprise de plus de 750 salariés.

### Attention !

**S'il ne respecte pas l'obligation d'emploi, l'employeur est passible d'une contribution majorée de 25 %.**

## POUR EN SAVOIR PLUS

**Textes de référence :** Articles L. 323-1 et suivants, R. 323-9 et suivants, D. 323-1 et suivants du Code du travail.

**Loi de modernisation sociale N° 2002-73 du 17 janvier 2002.**

**Formulaire de déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés.**

**Voir aussi :** Le statut de travailleur handicapé

*Le milieu ordinaire de travail*

*L'accès à la fonction publique*

*Les aides à l'exercice d'une activité professionnelle*