



L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés toujours en veille...

publié le 28/11/2012, vu 1952 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Afin de justifier du respect de leur obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif, les entreprises qui emploient à partir de 20 salariés depuis 3 ans doivent chaque année effectuer une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), auprès de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Concernant l'année 2012, les entreprises doivent effectuer leur DOETH avant le 31 mars 2013 au moyen du formulaire papier cerfa n°11391*14 ou avant le 30 avril 2013 par internet pour celles qui ont déjà effectué une DOETH en 2012.

La déclaration a pour objet de spécifier l'ensemble des actions menées par l'employeur en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ensuite, en fonction des informations fournies, une éventuelle contribution à l'Agefiph sera calculée dans le cas où l'obligation d'emploi ne serait pas remplie.

A ce jour, toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public industriel et commercial qui emploient au moins 20 salariés sont concernées.

S'agissant des effectifs à prendre en compte, il s'agit :

- des salariés titulaires d'un CDI à temps plein au 31 décembre,
- des travailleurs à domicile au 31 décembre,
- des salariés titulaires d'un CDD à temps plein ou d'un contrat de travail intermittent, et les salariés temporaires (saisonniers), calculés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, même s'ils ont quitté l'établissement au 31 décembre,
- des salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (intérimaires), présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an,
- des salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD), pris en compte au prorata de leur durée du travail.

En revanche, les salariés en CDD, les intérimaires et les saisonniers sont exclus du décompte des effectifs s'ils remplacent un salarié absent, en congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

A noter que pour les entreprises à établissements multiples disposant d'une autonomie de gestion, chaque établissement doit fournir une déclaration séparée avec un Siret distinct.

Pour les autres, celles-ci doivent intégrer les effectifs de leurs établissements dans ceux du siège social et effectuer une déclaration commune.

Il faut savoir que pour les établissements qui entrent pour la première fois dans le champ d'application de l'obligation d'emploi soit au moment de leur création, soit en raison de l'accroissement de leur effectif, disposent d'un délai de 3 ans (soit l'année de création ou d'atteinte du seuil d'assujettissement, plus les 2 années suivantes) pour se mettre en conformité avec leur obligation d'emploi. Durant cette période, ils sont exonérés de toute contribution.

Les précisions apportées par la DOETH doivent être :

- l'effectif d'assujettissement de l'établissement,
- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (recrutement de personnes handicapées),
- si l'établissement a conclu un ou des contrats avec une structure adaptée (sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté),
- si un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés a été conclu.

Compte-tenu des statistiques disponibles à ce jour, le bilan reste timoré puisque le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté de 13,9 % en 2011 et de plus de 30 % en trois ans.

Les seniors constituent la catégorie sociale la plus exposée.

Dès lors, un long périple reste à parcourir pour que les politiques de recrutement des entreprises ciblent davantage ce public par le biais d'une véritable culture de promotion du handicap dans l'entreprise.

La sensibilisation et la formation du middle management restent des leviers d'action imparables pour éradiquer les tabous, les à priori et les préjugés...

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources

Articles L5212-1 et suivants du Code du travail et articles L1111-2 et L1111-3 pour le calcul des effectifs de l'établissement

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées