

Adecco

Intérim & handicap

Tout savoir pour intégrer un candidat
en situation de handicap en intérim





Edito

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, tous les établissements, privés et publics, de 20 collaborateurs et plus, sont assujettis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif. Le recours à l'intérim est l'une des solutions offertes par la loi afin de permettre à chaque employeur de remplir son obligation d'emploi.

Chez Adecco, nous sommes convaincus que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences et nous agissons depuis plus de 30 ans, au quotidien, pour favoriser l'intégration professionnelle de tous les talents.

Chaque année, les agences Adecco mettent à l'emploi plus de 5000 intérimaires en situation de handicap auprès de 4500 employeurs partout en France et sur tous types de métiers.

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un nouveau cas de recours intitulé "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT" facilite l'intégration en intérim de candidats en situation de handicap.

Vous trouverez dans le présent guide un rappel de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ainsi que 14 questions pour tout savoir sur ce nouveau cas de recours et comment faire rimer au mieux intérim et handicap.

Votre agence Adecco,
partenaire du recrutement de tous vos talents !



Zoom sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés :

Qu'est-ce que la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) ?

C'est la déclaration annuelle (1^{er} janvier - 31 décembre) à laquelle les établissements de 20 salariés et plus, sont soumis pour informer l'administration de leur situation vis-à-vis de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif.

Elle peut être effectuée par papier suivant le formulaire CERFA 11391*21 ou par télédéclaration sur le site www.teledoeth.travail.gouv.fr.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi et par conséquent est passible du versement d'une pénalité dont le montant peut être égal à 1875 fois le SMIC.

Qui sont les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles 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 ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.



Quelles sont les solutions offertes par la loi pour remplir mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

Tout employeur peut s'acquitter, totalement ou partiellement, de son obligation d'emploi selon les 5 modalités suivantes :

- 1 | L'embauche directe (CDI, CDD, intérim)
- 2 | L'accueil de personnes handicapées en stage ou dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel (dans la limite de 2% maximum de l'obligation d'emploi)
- 3 | La conclusion de contrats avec le secteur protégé, adapté et avec des travailleurs indépendants handicapés (dans la limite de 3% maximum de l'obligation légale d'emploi)
- 4 | La mise en œuvre d'un accord agréé en faveur des travailleurs handicapés
- 5 | Le versement d'une contribution



LA DOETH EN UN CLIN D'ŒIL

Unités bénéficiaires à acquérir
= 6 % de l'effectif de l'établissement



Unités bénéficiaires existantes

- ▶ au titre de l'emploi direct de personnes handicapées
- ▶ au titre de l'accueil de stagiaires handicapés
- ▶ au titre des contrats avec le secteur protégé, adapté ou TIH



Unités bénéficiaires manquantes



Minorations
au titre des efforts consentis par
l'établissement

- ▶ 0,5 unité à titre permanent pour l'embauche d'une personne handicapée (PH) de moins de 26 ans ou de 50 ans révolus et +
- ▶ 0,5 unité la 1^{ère} année pour l'embauche de la 1^{ère} PH
- ▶ 1 unité la 1^{ère} année pour l'embauche d'une PH en chômage de longue durée
- ▶ 1 unité à titre permanent pour l'embauche d'une PH à sa sortie d'une EA, d'un ESAT ou d'un CDTD
- ▶ 1 unité pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'une PH pour laquelle l'Agefiph a reconnu la lourdeur du handicap



Pondération
en fonction de la proportion d'ECAP

$$\text{Taux d'ECAP} = \frac{\text{Nombre total d'ECAP}}{\text{effectif d'assujettissement de l'établissement}} \times 100$$



Coefficient multiplicateur

- ▶ 400 fois le SMIC horaire, pour les établissements de 20 à 199 salariés
- ▶ 500 fois le SMIC horaire, pour les établissements de 200 à 749 salariés
- ▶ 600 fois le SMIC horaire, pour les établissements de 750 salariés et +
- ▶ 1500 fois le SMIC horaire, pour les établissements qui, pendant plus de 3 ans, n'ont ni employé de BOETH, ni passé de contrat avec un ESAT, EA ou CDTD, ni appliqué d'accord agréé.

Depuis 2015, le montant des contrats de sous-traitance, sur les 4 dernières années, doit être au minimum de 400 fois le SMIC horaire, selon l'effectif de l'entreprise.



Contribution à l'Agefiph



Déduction éventuelle
de dépenses directes

- ▶ Dans la limite de 10 % de la contribution Agefiph
- ▶ Parmi les 12 actions prévues dans le cadre de l'arrêté du 9 février 2006



Contribution finale à l'Agefiph



Ce que dit la loi :

L'intérim est-il une solution pour remplir mon obligation d'emploi ?

OUI, la mise à disposition d'un salarié intérimaire en situation de handicap au sein de mon entreprise, au prorata de son temps de présence et quel que soit le cas de recours, est une solution offerte par la loi pour remplir mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Dois-je obligatoirement utiliser le cas de recours "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT" pour intégrer un intérimaire en situation de handicap ?

NON, je peux valablement utiliser tous les cas de recours à l'intérim pour intégrer un intérimaire en situation de handicap si je peux en justifier l'usage. L'utilisation du motif "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT" a pour avantage de me faciliter l'intégration d'un intérimaire en situation de handicap sans avoir à en justifier le recours.

Ce nouveau cas de recours me permet-il d'intégrer un intérimaire en situation de handicap à tout moment ?

OUI et ce, sans avoir à justifier d'un motif d'accroissement de l'activité ou de remplacement d'un collaborateur par exemple. C'est la situation de handicap de l'intérimaire qui permet de justifier mon recours à l'intérim.

Les intérimaires en situation de handicap seront-ils un jour comptabilisés directement dans ma DOETH ?

OUI, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit, à terme, de comptabiliser les heures de délégation des intérimaires en situation de handicap directement dans la DOETH de chaque entreprise utilisatrice via la DSN (Déclaration Sociale Nominative).

EN PRATIQUE

Comment renseigner la mise à disposition d'intérimaires en situation de handicap dans ma DOETH ?

Il convient de les déclarer dans la « liste nominative des salariés bénéficiaires » prévue au formulaire de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (Cerfa n° 11391*21) à partir de l'attestation remise par votre agence d'emploi.

Comment l'économie de contribution générée par la mise à disposition d'un intérimaire en situation de handicap est-elle calculée ?

Le calcul s'effectue selon le nombre de jours calendaires inclus dans la durée du contrat. Il est donc préférable de privilégier un contrat unique à plusieurs contrats successifs. Seules les périodes d'arrêts maladie et absences sont retirées du total de jours calendaires.

Avec le cas de recours "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT", je peux désormais intégrer des intérimaires en situation de handicap ?

OUI, de façon plus aisée. Il est désormais possible d'utiliser soit un cas de recours classique avec une justification précise, soit le nouveau cas de recours "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT" lequel se suffit à lui-même (aucune justification n'est à ajouter).

Avec ce nouveau motif, est-ce que je peux décider de réserver des postes aux personnes en situation de handicap ?

NON, en aucun cas il n'est possible de réserver des postes aux personnes en situation de handicap, pas plus qu'il n'est possible d'exclure ces personnes de certains postes. En application de la législation en matière de non discrimination, toutes mes offres d'emploi doivent être ouvertes aux personnes en situation de handicap. Mes recrutements ne doivent s'effectuer que sur la base des seules compétences.

Le cas de recours "bénéficiaire de l'obligation d'emploi l'article L. 5212-13 CT" fonctionne-t-il comme les autres cas de recours à l'interim ?

OUI, toutes les règles relatives au travail temporaire s'appliquent.

Le recours à l'intérim est-il intégré au calcul de mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

OUI, à la fois dans le calcul de mon effectif d'assujettissement (tous intérimaires confondus à l'exception de ceux qui remplacent un salarié déjà inscrit à mon effectif) et dans la réalisation de mon obligation d'emploi (uniquement les intérimaires en situation de handicap, tous motifs confondus), au prorata de leur présence.

En utilisant le cas de recours "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT", est-ce que je dispose d'une nouvelle solution pour favoriser l'intégration de collaborateurs en situation de handicap ?

OUI, ce nouveau cas de recours est une solution supplémentaire pour permettre aux entreprises utilisatrices, à compétences égales, de favoriser l'intégration d'intérimaires en situation de handicap. La situation de handicap de l'intérimaire suffit à justifier le recours à l'intérim.



QUE FAIRE SI :

Je souhaite remplir mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés mais les compétences que je recherche ne sont pas disponibles.

Les difficultés de sourcing sont le principal obstacle au recrutement de travailleurs handicapés. Chez Adecco, nos agences vous accompagnent pour définir au mieux votre besoin et étudier avec vous la meilleure manière d'y répondre :

- Campagnes de sourcing dédiées
- Assessment center, Jobdating
- Développement de l'apprentissage et de la professionnalisation

Je souhaite accueillir des travailleurs handicapés mais je crains qu'ils n'arrivent pas à s'intégrer au sein de mes équipes.

Une intégration mal anticipée ainsi que les nombreux stéréotypes et craintes peuvent nuire à l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap.

Chez Adecco, nos agences vous proposent des solutions :

- de sensibilisation et de formation de vos équipes
- de développement et d'animation d'une culture handi-accueillante



Économie de contribution

Estimation de l'économie de contribution générée par l'intégration d'un intérimaire en situation de handicap

La mise à disposition d'un intérimaire en situation de handicap génère une économie de contribution calculée en fonction de la taille de votre établissement et selon le nombre de jours calendaires inclus dans la durée du contrat.

		Nombre d'ETP de l'entreprise		
		20 à 199	200 à 749	750 et plus
Durée du contrat de l'intérimaire en situation de handicap	Economies réalisées* (€)			
	1 jour	11,02	13,78	16,53
1 semaine	55,1	68,9	82,65	
1 mois	334	418	502	
3 mois	1003	1254	1505	
6 mois	2006	2508	3009	
1 an	4012	5015	6018	

*Valeurs données à titre indicatif sur la base du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2019

Ce nouveau cas de recours est-il ouvert à tous les employeurs ?

NON, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel n'a pas ouvert cette possibilité aux employeurs publics dont le recours à l'intérim est encadré par l'article L.1251-60 du Code du travail.

Ce nouveau motif est-il uniquement ouvert au recours au travail temporaire ?

OUI, ce cas de recours est ouvert dans le seul cadre du travail temporaire (CTT, CDII) et ne concerne donc pas les embauches en CDD.

Est-il possible d'utiliser ce nouveau cas de recours à l'intérim si la reconnaissance de situation de handicap de l'intérimaire délégué dans mon entreprise utilisatrice arrive à expiration en cours de contrat de mission ?

OUI, la loi prévoit que le cas de recours (donc la reconnaissance de situation de handicap de l'intérimaire) doit exister au moment de la signature du contrat. La valorisation de la période de délégation de cet intérimaire dans mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés sera en revanche limitée strictement à la date d'expiration de sa reconnaissance de situation de handicap.

La situation de handicap de l'intérimaire doit-elle être reconnue pour ouvrir valablement le recours au motif "bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT" ?

OUI, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que l'usage du cas de recours est ouvert aux seules personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (notamment les personnes bénéficiant de la RQTH, titulaires d'une pension d'invalidité ou de l'Allocation Adulte Handicapé, ...).

Adecco

Parlons Emploi & Handicap

0800 717 717

Service et appel gratuits

www.adecco.fr

