Adecco

Edition 2020

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.

Au 1er janvier 2020, les règles de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés évoluent, facilitent et encouragent l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap par l'intérim*.

Vous trouverez dans le présent guide une synthèse des principales évolutions de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ainsi que 14 questions-réponses pour faire rimer au mieux intérim et handicap.

*En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

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 ?

C'est la déclaration par laquelle les employeurs informent l'administration de l'emploi de travailleurs handicapés au sein de leur effectif.

NOUVEAUTÉ :

Depuis le 1er janvier 2020, cette déclaration est obligatoire pour tous les employeurs indépendamment de leur effectif et s'effectue via la DSN.En revanche, seules les entreprises d'au moins 20 salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif.

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

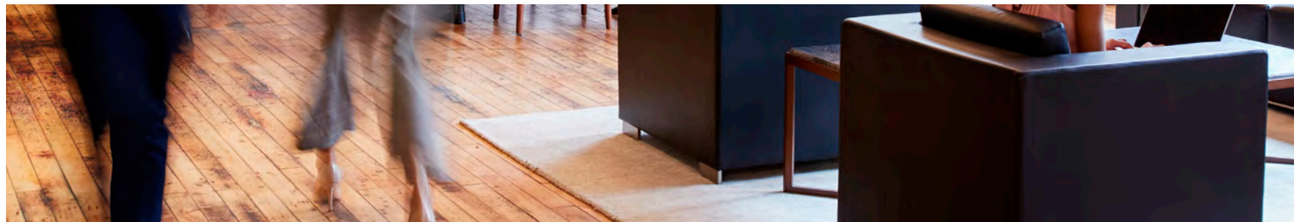
- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (RQTH)
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail
- Bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991
- Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- Agent public reclassé (3ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail)
- Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail)
- Ayant 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 bénéficiant d'un stage (L.5212-7 du Code du travail)

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

NOUVEAUTÉ

Depuis le 1er janvier 2020, tout employeur peut désormais s'acquitter, totalement ou partiellement de son obligation d'emploi selon les 3 modalités suivantes :

1. L'emploi de travailleurs handicapés quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, stage, période de mise en situation en milieu professionnel) au prorata de leur temps de travail.
2. Faire application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.
3. Verser une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.



LA DOETH EN UN CLIN D'ŒIL

Par Etablissement

6%

Emploi de travailleurs handicapés (CDI, CDD, Alternance, Intérim)

+

3% maximum

Sous-traitance auprès des ESAT, entreprises adaptées et travailleurs indépendants handicapés

+

2% maximum

Accueil de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (sous certaines conditions)

=

Unités bénéficiaires manquantes

− MINORATIONS (x5) + ECAP

=

20 à 199 salariés : 400 fois le SMIC horaire
200 à 749 salariés : 500 fois le SMIC horaire
750 salariés et + : 600 fois le SMIC horaire

=

Si <6% = contribution brute

−

10% maximum

Dépenses déductibles éventuelles (x12)

=

= contribution nette

Jusqu'au 31 décembre 2019 et applicable à la DOETH 2020
(via CERFA)

Par Entreprise

6%

Emploi de travailleurs handicapés (CDI, CDD, Alternance, Intérim, Stage, PMSMP)

=

Unités bénéficiaires manquantes

− MINORATION (x1) + ECAP

×

NOUVEAU

20 à 249 salariés : 400 fois le SMIC horaire
250 à 749 salariés : 500 fois le SMIC horaire
750 salariés et + : 600 fois le SMIC horaire

=

Si <6% = contribution brute

−

75% maximum

Sous-traitance auprès des ESAT, entreprises adaptées et travailleurs indépendants handicapés (€)

−

10% maximum

Dépenses déductibles éventuelles (x3)

=

= contribution nette

À partir du 1er janvier 2020 et applicable à la DOETH 2021
(via DSN)

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.

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.

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 faciliter l'intégration d'un intérimaire en situation de handicap sans avoir à en justifier le recours.

EN PRATIQUE

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

En 2020, 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.

NOUVEAUTÉ :

Dès 2021, votre agence d'emploi continuera chaque début d'année à vous remettre une attestation vous permettant de renseigner la mise à disposition d'intérimaires en situation de handicap directement dans la DSN.

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.

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

30 ans **Nous construisons depuis plus de 30 ans** des solutions pour faire rimer emploi et handicap.

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

OUI, la mise à disposition d'intérimaires en situation de handicap, tous motifs confondus et au prorata de leur temps de présence, contribue au respect de mon obligation d'emploi.

Depuis le 1er janvier 2020, l'effectif intérimaire est exclu du calcul de l'effectif d'assujetissement de mon obligation d'emploi.

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 (aucune justification n'est à ajouter).

Est-ce que je peux être accusé de discrimination si je recours au motif " bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-13 CT" ?

NON, puisque ce cas de recours est prévu par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Toutes mes offres doivent être ouvertes à toutes les candidatures et mes recrutements s'effectuent sur la base des seules compétences.

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 justificatif de reconnaissance du handicap doit être en cours de validité 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 (RQTH, IPP ≥ 10%, pension d'invalidité etc.).

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 entreprise et selon le nombre de jours calendaires inclus dans la durée du contrat dans la limite minimale de 0,01 ETP (soit 4 jours de contrat).

	Nombre d'ETP de l'entreprise		
	20 à 249	250 à 749	750 et plus
Durée du contrat de l'intérimaire en situation de handicap	Economies réalisées* (€)		
1 jour	11,15	13,94	16,73
1 semaine	56	70	84
1 mois	338	423	508
3 mois	1015	1269	1523
6 mois	2030	2638	3045
1 an	4060	5075	6090

*Valeurs données à titre indicatif sur la base du SMIC en vigueur au 1er janvier 2020

Adecco

Parlons Emploi & Handicap

0800 717 717

Service et appel gratuits

www.adecco.fr

RCS Lyon 998 823 504 - Réf. ADE304 - 01/2020 - Document imprimé par Graphi Solutions - Photos Shutterstock