VOS DROITS ET OBLIGATIONS

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

ÉDITION 2018

www.dtenc.gouv.nc

DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

SOMMAIRE

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi 2

Quels sont les moyens pour l'entreprise de remplir son obligation ? 2

Quel est le taux d'emploi auquel l'entreprise est soumise ?....2

Comment calculer l'effectif d'assujettissement de l'entreprise ? 2

Détermination du nombre de bénéficiaires devant être employés par l'entreprise 3

Quelles sont les différentes catégories de bénéficiaires ? 3

Quelles sont les pièces justificatives qui doivent être fournies ? 3

Comment déterminer si l'entreprise emploie déjà des bénéficiaires ?....4

Comment calculer le nombre de bénéficiaires déjà employés par l'entreprise ?....4

Calcul de la valeur, en unités, des contrats conclus avec les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail 5

Comment déterminer le nombre de bénéficiaires manquants ?....5

Comment déterminer le montant de la contribution annuelle ? 5

Comment déterminer les dépenses déductibles de la contribution annuelle ?....6

Comment déterminer le montant de la contribution annuelle après dépenses déductibles ?....6

Quels sont les documents obligatoires accompagnant la déclaration annuelle ?....6

Principe de l'aide financière....6

Quelles sont les actions concernées par l'aide financière....7

Comment obtenir cette aide ?....7

I. Demande.... 7

II. Admission 7

Quel est le montant de cette aide ?....8

LES ENTREPRISES SOUMISES A L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'entreprise qui a dépassé le seuil des 20 salariés est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés.

L'entreprise doit obligatoirement renvoyer à la direction du travail et de l'emploi une déclaration annuelle d'emploi.

QUELS SONT LES MOYENS POUR L'ENTREPRISE DE REMPLIR SON OBLIGATION ?

- Employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Conclure des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de service avec :
  - **Le centres d'aide par le travail (CAT) :**
    75-77, rue Georges Leques Tina sur mer, Bp 2066 98846 Nouméa cedex,
    Tél : 43.63.25 / Fax : 43.26.87
- Verser une contribution.

QUEL EST LE TAUX D'EMPLOI AUQUEL L'ENTREPRISE EST SOUMISE ?

Le taux d'emploi est fixé à 2,5 % de l'effectif total de l'entreprise.

Pour exemple, le taux de 2,5 % représente une ½ unité pour une entreprise de 20 à 39 salariés et 1 unité pour une entreprise de 40 à 79 salariés.

COMMENT CALCULER L'EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT DE L'ENTREPRISE ?

Les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise sont définies à l'article Lp.312-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

1° Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Les salariés à temps partiel, quel que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

REMARQUE : Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif.

DETERMINATION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DEVANT ETRE EMPLOYES PAR L'ENTREPRISE

Vous devez multiplier l'effectif d'assujettissement de votre entreprise calculé précédemment par 2,5 %.

Le résultat obtenu doit être arrondi à l'entier inférieur lorsque le résultat est supérieur à 1 et arrondi à 0,5 lorsque le résultat est compris entre 0,5 et 1.

QUELLES SONT LES DIFFERENTES CATEGORIES DE BENEFICIAIRES ?

- les salariés reconnus travailleurs handicapés par la Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC), anciennement Commission d'Orientation et de Reclassement des Handicapés (CORH).
- 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 par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

QUELLES SONT LES PIECES JUSTIFICATIVES QUI DOIVENT ETRE FOURNIES ?

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, un courrier de notification établi par la Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC), reconnaissant la qualité de travailleur handicapé du salarié ;

Pour 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 par la CAFAT ou tout autre régime de protection sociale obligatoire, une attestation établie par la CAFAT ou un autre régime de protection sociale obligatoire indiquant l'attribution d'une rente et le taux d'incapacité permanente ;

Pour les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, une attestation établie par la CAFAT ou un autre régime de protection sociale obligatoire indiquant l'attribution d'une pension d'invalidité ;

Pour les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, un document indiquant l'attribution d'une pension militaire d'invalidité.

IMPORTANT : l'employeur ne peut pas obtenir directement communication de ces documents auprès de la CRHD ou de la CAFAT. Il doit demander ces documents à ses salariés reconnus bénéficiaires.

COMMENT DETERMINER SI L'ENTREPRISE EMPLOIE DEJA DES BENEFICIAIRES ?

Si l'employeur n'a pas connaissance de la présence de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de son entreprise, il peut inviter ses salariés à se faire connaître auprès de lui pour déterminer le nombre exact de bénéficiaires afin qu'il puisse au mieux remplir son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés.

ATTENTION : Les salariés ont le droit de ne pas se déclarer auprès de l'employeur comme étant bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'employeur ne peut les y contraindre.

COMMENT CALCULER LE NOMBRE DE BENEFICIAIRES DEJA EMPLOYES PAR L'ENTREPRISE ?

En multipliant la valeur résultant de la nature du contrat de travail par celle de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire (arrondir 2 chiffres après la virgule).

Il faut tenir compte de :

La nature du contrat de travail du salarié :

- un salarié compte pour 1 unité, quel que soit son temps de travail, temps complet ou temps partiel, sous réserve d'une quotité de travail au moins égale à mi-temps, s'il a été présent :
  - en CDI au moins 6 mois sur l'année, même en cas de congés maladie, maternité ou de formation morcelant l'année en des périodes inférieures à 6 mois ;
  - en CDI après une période de CDD ou d'intérim, sans pour autant que les deux périodes se suivent pourvu qu'elles constituent une présence totale d'au moins 6 mois sur l'année ;
  - en CDD au moins 6 mois ;
  - un salarié compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédent, s'il a été présent en intérim (salarié temporaire).
- reconnaissance de la qualité de bénéficiaire :
  - si elle est valable au 31/12 ou si elle s'achève après le départ du salarié, indiquez 1 ;
  - si elle s'achève avant l'embauche, elle n'est pas valable, indiquez 0 ;
  - sinon, pour les CDI et CDD, elle compte au prorata de sa durée, prise du 1er janvier jusqu'à la fin de validité, sur l'année entière.

Un bénéficiaire peut appartenir à une ou plusieurs de ces catégories mais il ne doit pas pour autant être comptabilisé plusieurs fois.

Si vous employez plusieurs salariés bénéficiaires, additionnez la valeur obtenue pour chacun d'eux.

ATTENTION :

- la présence du salarié dans l'entreprise et la période de validité de la reconnaissance doivent coïncider sur une période minimale de 6 mois pour que le salarié soit reconnu comme bénéficiaire
- les salariés bénéficiaires, dont le contrat de travail est suspendu, ou qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu, sont pris en compte dans l'effectif des bénéficiaires et comptent pour 1 s'ils ont été présents au moins 6 mois dans l'entreprise en CDI, au moins 6 mois en CDD, ou au prorata de leur temps de présence s'ils sont en contrat de travail temporaire ;
- un bénéficiaire ne peut représenter plus d'une unité.

CALCUL DE LA VALEUR, EN UNITES, DES CONTRATS CONCLUS AVEC LES ATELIERS PROTEGES OU LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

(Prix hors taxe des fournitures ou prestations – Coût des matières premières, produits, matériaux de consommation et des frais de vente) / (2000 x Taux horaire du SMG).

Si l'entreprise a conclu plusieurs contrats, additionnez les unités associées à chacun d'entre eux.

Le résultat obtenu ne doit pas dépasser 50 % du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés par l'entreprise.

COMMENT DETERMINER LE NOMBRE DE BENEFICIAIRES MANQUANTS ?

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à :

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés - Nombre de bénéficiaires déjà employés + la valeur, en unités, des contrats conclus avec les ateliers protégés (AP) ou les centres d'aide par le travail (CAT).

Si le résultat obtenu est inférieur ou égal à zéro, l'obligation d'emploi a été remplie. L'entreprise n'a pas de bénéficiaires manquants donc aucune contribution à verser.

Si le résultat est supérieur à zéro, l'entreprise a des bénéficiaires manquants et l'obligation d'emploi n'a pas été remplie en totalité par le recrutement direct ou la passation de contrats avec les AP ou les CAT. L'entreprise doit satisfaire à cette obligation en versant une contribution.

COMMENT DETERMINER LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE ?

La contribution annuelle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires manquants et de la taille de l'entreprise. Le mode de calcul est défini à l'article R. 473-9 du code du travail.

Si l'effectif de l'entreprise compte :

- moins de 100 salariés : La contribution annuelle est égale au produit du nombre de bénéficiaires manquants par 400 fois le SMG horaire (Coefficient de 400) ;
- 100 salariés et plus : La contribution annuelle est égale au produit du nombre de bénéficiaires manquants par 500 fois le SMG horaire (Coefficient de 500).

Le montant obtenu ne doit pas tenir compte des chiffres après la virgule.

Remarque : pour les entreprises n'employant aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'acquittant pas partiellement l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service **pendant une période supérieure à trois ans**, le montant de la contribution annuelle est multiplié par deux.

COMMENT DETERMINER LES DEPENSES DEDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE ?

L'entreprise peut déduire du montant de sa contribution annuelle les dépenses qu'elle a engagées en cours d'année pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le montant des dépenses déductibles à retenir est le montant TTC.

ATTENTION : Il ne peut être supérieur au montant de la contribution annuelle due par l'employeur.

Peuvent être déduites les dépenses engagées pour :

- la réalisation de travaux dans l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

COMMENT DETERMINER LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE APRES DEPENSES DEDUCTIBLES ?

Il convient de déduire du montant de la contribution annuelle, le montant des dépenses déductibles engagées par l'entreprise.

Le résultat obtenu correspond au montant final de la contribution annuelle que l'entreprise devra verser pour remplir son obligation

QUELS SONT LES DOCUMENTS OBLIGATOIRES ACCOMPAGNANT LA DECLARATION ANNUELLE ?

- la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les pièces justifiant de la qualité des bénéficiaires ;
- la liste du ou des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services ;
- les pièces justifiant des dépenses déductibles.

PRINCIPE DE L'AIDE FINANCIERE

L'article Lp. 474-9 du code du travail précise que « **des aides financières visant à faciliter la mise ou la remise au travail, en milieu ordinaire de production, des travailleurs handicapés peuvent être accordées aux entreprises par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, sans préjudice des aides accordées éventuellement par d'autres collectivités** ».

QUELLES SONT LES ACTIONS CONCERNEES PAR L'AIDE FINANCIERE

Les aides financières peuvent notamment concerner

- l'adaptation des machines ou des outillages ;
- l'aménagement du poste de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;
- les accès aux lieux de travail ainsi que l'aménagement du lieu de travail.

COMMENT OBTENIR CETTE AIDE ?

I. Demande

La demande d'aide financière doit être **déposée à la direction du travail et de l'emploi** qui se charge de l'instruire. Cet imprimé est disponible sur le site de la direction du travail et de l'emploi, soit en cliquant dans la rubrique "En savoir plus" sur cette page , soit dans la rubrique "Pratique" ("formulaires officiels") située sur la page d'accueil du site.

L'imprimé de demande doit préciser en particulier :

- le motif de la demande ;
- une description technique du projet ;
- l'avis circonstancié du médecin du travail sur les études et aménagements envisagés ;
- au moins deux devis estimatifs signés par l'employeur ;
- une copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche de la personne bénéficiaire ;
- la copie du justificatif de bénéficiaire (travailleur handicapé, rente, pension d'invalidité, pension militaire d'invalidité) ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie du dépôt de la demande de reconnaissance de bénéficiaire ;
- un engagement de l'employeur de réaliser les travaux prévus ;
- un relevé d'identité bancaire de l'employeur ;
- le ridet de l'entreprise.

II. Admission

Le conseil du handicap et de la dépendance dispose d'un délai de deux mois, à compter de la date de transmission du dossier complet, pour faire connaître sa décision à l'employeur. La décision est transmise à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

QUEL EST LE MONTANT DE CETTE AIDE ?

Le conseil du handicap et de la dépendance détermine le montant de l'aide accordée à l'entreprise.

Lors de la notification, le fonds d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap verse à l'employeur 50 % du montant de l'aide accordée.

Le solde est versé après réalisation de l'action, sur présentation des factures acquittées et à concurrence du coût réel des travaux lorsque celui-ci est inférieur au montant de l'aide accordée.

Les actions réalisées ne donnent pas lieu, dans la limite du montant des aides attribuées par le conseil du handicap et de la dépendance, à la déduction prévue aux articles R. 473-11 et R. 473-12 du code du travail.