

NOTICE D'AIDE POUR L'EVALUATION DU SURCOÛT correspondant pour une entreprise à l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un salarié en vue de la reconnaissance de la lourdeur du handicap

Rappel :

- ⌘ Il convient désormais d'apprécier l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé au regard d'un poste de travail précis, après aménagement optimal de ce dernier. *La demande de RLH et la décision de RLH portent ainsi sur l'analyse du surcoût économique supporté de manière pérenne par l'employeur au-delà de son obligation légale.* L'approche n'est plus médicale mais économique.

- ⌘ Si le montant de ce surcoût est supérieur à 20% du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, et cette estimation est retenue par la DDTEFP, la reconnaissance de la lourdeur du handicap sera acceptée.
 - Si le montant retenu par la DDTEFP est entre 20% et 49%, l'employeur pourra, si il opte pour l'Aide à l'emploi, avoir droit à l'Aide à l'emploi « normale » : environ 4500 euros par an TTC (SMIC au 1^{er} juillet 2006)
 - Si le montant retenu par la DDTEFP est supérieur à 50%, l'employeur pourra, si il opte pour l'Aide à l'emploi, avoir droit à l'Aide à l'emploi « majorée » : environ 9000 euros par an TTC (SMIC au 1^{er} juillet 2006)

Remarque : l'aide à l'emploi versée par l'AGEFIPH est proratisée par rapport au temps de travail réellement rémunéré à la personne handicapée.

Exemple : pour une aide à l'emploi majorée (9000 euros par an), pour une personne handicapée travaillant à 80% , l'entreprise percevra 7200 euros.

Evaluation du surcoût :

On multiplie le montant en euros des charges pérennes par 100 et on divise le résultat par la durée légale du travail annuelle ou conventionnelle annuelle (pour les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée il s'agira toujours de la durée légale annuelle) multiplié par le taux horaire du SMIC.

La durée légale du travail annuelle est égale à **1 607 heures** (article L 212-4-2 dernier alinéa du code du travail). Les 7 heures ajoutées aux 1600 heures correspondent à la journée de solidarité (Lundi de pentecôte).

Exemple I :

Un employeur, qui applique la durée légale annuelle du travail, soumet au DDTEFP un surcoût mensuel en euros :

Tutorat régulier : 204 €

Rattrapage d'erreur sur le chantier : 64 €

Productivité réduite (difficulté de concentration) : 200 €

Absences pour soins sur le temps de travail non imputées sur les salaires ou les congés : 100 €

Total du surcoût mensuel : $209 + 64 + 100 + 50 = 423$ €

Le DDTEFP vérifie la pertinence du surcoût ainsi que les justificatifs de son montant.

Après vérification, le montant du surcoût mensuel proposé est retenu, il faut le rapporter à l'année soit : $423 \text{ €} \times 12 = 5\,076 \text{ €}$

En application de l'article R 323-123 du code du travail, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, pour être acceptée, doit être égale ou supérieure à 20 % de la durée légale du travail annuelle multipliée par le SMIC horaire en vigueur soit 8,27 € :

$5\,076 \text{ €} \times 100 / 1607 \text{ heures} \times 8,27 \text{ €}$ soit $507\,600 \text{ €} / 13\,290 \text{ €} = 38,20 \%$

Le résultat étant supérieur à 20 %, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée.

Si l'employeur est soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il devra faire le choix entre la minoration de la contribution AGEFIPH ou le versement d'une aide à l'emploi.

S'il choisit l'aide à l'emploi, le surcoût étant compris entre 20 et 49%, il percevra une aide à l'emploi, pour une personne à temps plein, de $450 \times 8,27 \text{ €}$ plus 21,5 % de charges soit 4522 €

Exemple II :

Le montant annuel du surcoût retenu est de 7 420 €, après vérification

En application de l'article R 323-123 du code du travail, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, pour être acceptée, doit être égale ou supérieure à 20 % de la durée légale du travail annuelle multipliée par le SMIC horaire en vigueur soit 8,27 € :

$7\,420 \text{ €} \times 100 / 1607 \text{ heures} \times 8,27 \text{ €}$ soit $742\,000 \text{ €} / 13\,290 \text{ €} = 55,8 \%$

Le résultat étant supérieur à 20 %, la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée.

Si l'employeur est soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il devra faire le choix entre la minoration de sa contribution AGEFIPH ou le versement d'une aide à l'emploi.

S'il choisit l'aide à l'emploi, le surcoût étant supérieur à 50 %, il percevra une aide à l'emploi majorée, pour un temps plein, de $900 \times 8,27 \text{ €}$ plus 21,5 % de charges soit 9044 € par an.

Attention : Dans le cas d'une personne à temps partiel, l'aide sera proratisée.

Exemple III:

Pour une personne travaillant 20 heures par semaine, l'entreprise percevra, si le surcoût est évalué entre 20 et 49% :

$4522 \text{ €} \times 20 / 35 = 2\,584 \text{ €}$

Informations sur les charges pérennes pouvant être prises en compte et leur évaluation (éléments de surcoûts possibles, exemples...) :

« Accompagnement professionnel » et « Tutorat »

L'« accompagnement professionnel » consiste en un accompagnement individuel nécessaire au travailleur handicapé pour occuper un emploi déterminé. Il pourra s'agir d'une aide humaine, non pas obligatoirement continue mais régulière au poste de travail. Il est un des éléments du surcoût.

Le « tutorat » est une mission qui se rattache à une fonction de référent qui suit l'activité professionnelle du travailleur handicapé, comme un maître d'apprentissage en charge de la fonction tutorale. Cette mission peut être partagée avec d'autres salariés de l'entreprise. Le tutorat est pris en compte dans le surcoût.

Dans les deux cas, il s'agira de décrire précisément dans le formulaire de demande le contenu de l'intervention du tiers auprès de la personne handicapée et d'évaluer le nombre d'heures correspondant à celle-ci. Le montant du surcoût correspondant sera alors égal au nombre d'heures mensuelles du tuteur ou de l'accompagnant multiplié par

son salaire horaire chargé multiplié par douze mois.

Le justificatif à fournir sera alors la fiche de paie du tuteur ou de l'accompagnant.

Rattrapage d'erreur sur le chantier (temps passé par un tiers – voir exemple précédent, achat de matériaux de remplacement...)

Productivité réduite

- **temps passé par un tiers pour effectuer les tâches non réalisées par la personne handicapée qui figurent sur sa fiche de poste** : voir exemple précédent et joindre en justificatif la fiche de poste de la personne handicapée en précisant les tâches non réalisées par elle même mais par un tiers. Attention : le surcoût correspondant au remplacement de la personne handicapée n'est pris en compte que si il y a maintien du salaire de la personne handicapée par l'entreprise.
- **temps supplémentaire accordé à la personne handicapée pour effectuer une tâche par rapport à une personne valide sur une tâche identique** (calculé en nombre d'heures mensuelles)

Absences pour soins sur le temps de travail non imputées sur le salaires ou les congés (évaluation annuelle des heures d'absence de la personne handicapée pour lesquelles aucune retenue de salaire n'est effectuée par l'entreprise (à motiver)).

D'autres charges induites peuvent être proposées selon les cas.

Remarque importante :

Le recours au document officiel transmis par la DDTEFP du 64 ou téléchargé sur le site www.pdithsudouest.org est fortement recommandé pour une instruction rapide des dossiers. Il est possible au cas par cas de joindre sur papier libre des précisions complémentaires, ainsi que les justificatifs en y faisant référence dans le document officiel.