|  |  |
| --- | --- |
| **Mission 1 – Analyser des données sociales**  |  |
| **Durée** : 1 h 20’ | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source | Excel |

**Contexte professionnel**

La société Signaux Girault conçoit des systèmes de signalisation lumineux reposant sur l’intégration des technologies LED dans des panneaux lumineux.

L'entreprise est organisée en 3 divisions.

* **Division enseigne :** enseignes lumineuses publicitaires.
* **Division signalisation :** panneaux routiers.
* **Division sécurité :** signalisations de sécurité.

La société possède 4 filiales situées à Lyon, Paris, Marseille et Strasbourg.

M. Girault vous remet les données statistiques extraites du tableau de bord social de l’entreprise (fichier Excel à télécharger).

Ces données concernent :

* Les données salariales des 4 filiales ;



* Les données concernant la santé et la sécurité des 4 filiales.



M. Girault vous demande de demande d’analyser les données sociales de ces filiales.

**Travail à faire**

**Données salariales**

1. Calculez le salaire moyen par filiale.
2. Calculez le pourcentage de la masse salariale qui est payés en salaire de base, en prime et en heures supplémentaires.
3. Calculez le taux d’accident du travail par filiale.
4. Calculez le nombre d’arrêts maladie moyens par salarié.
5. Analysez ces données dans une note structurée.

**Données santé et sécurité**

1. Calculez le nombre de jours d’arrêts par salarié et par filiale.
2. Calculez le taux d’insertion des travailleurs handicapé dans chaque filiale.
3. À partir des informations qui vous sont communiquées dans le **document**, rédigez la note à envoyer aux filiales qui ne respectent pas l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

# Doc.   Secteur privé : qu'est-ce que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

*Source : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail*

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

# Personnes concernées par l'obligation d'emploi

Les personnes concernées par l'obligation d'emploi doivent se trouver dans l'une des 7 situations suivantes :

* Être reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
* Être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevoir une rente

# Décompte des salariés

L'obligation d'emploi concerne toutes les formes d'emploi (salariés, stagiaires...).

Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année pour chaque entreprise.

Chaque bénéficiaire est pris en compte en fonction de la proportion de son temps de présence dans l'entreprise.

Le salarié dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour **1 unité** (comme s'il avait été employé à temps complet). Cette unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

Le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour une **1/2 unité**. Cette demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

L'entreprise doit respecter un quota de 6 % de l'effectif de l'entreprise (2 % à Mayotte).

Ce quota s'applique sur l'effectif. Le résultat obtenu est, au besoin, arrondi à l'entier inférieur.

# Conséquences en cas de non-respect de l'obligation d'emploi

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

La contribution annuelle est versée à l'Agefiph. Le paiement se fait auprès de l'Urssaf ou de la Caisse générale de sécurité sociale. Elle est calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés que l'employeur aurait dû employer.