



Date de création : 31/03/2015

Date de dernière modification : 13/06/2017

Date de dernière vérification : 13/06/2017

### FICHE PEDAGOGIQUE

Domaine	Sécurité
Thème	<b>L'emploi des travailleurs handicapés</b>
Mots-clés	<i>Handicap / compensation / obligations de l'employeur</i>

### Sommaire

*I. Les personnes bénéficiant de l'OETH*

*II. Les employeurs concernés par l'OETH*

*III. Le quota de 6% de travailleurs handicapés*

*IV. Les possibilités pour s'acquitter de l'OETH autres que l'emploi de travailleurs handicapés*

*A. La conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures employant des travailleurs handicapés*

*B. L'accueil de personnes handicapées dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle ou de stagiaires handicapés*

*C. La mise en œuvre d'un accord collectif prévoyant un programme en faveur des handicapés*

*D. Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH*

*V. La déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)*

*VI. Les pénalités en cas de non-respect de l'OETH*

### Résumé

En France, tout employeur occupant au moins 20 salariés (II) doit employer des travailleurs handicapés (I) dans une proportion de 6% de son effectif salarié (III). La réglementation leur offre toutefois d'autres possibilités pour s'acquitter de cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés, l'« OETH » (IV). Quel que soit la solution retenue par l'employeur, il doit faire une « déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » (DOETH) (V), sans quoi il s'expose à la pénalité qui est due en cas de non-respect de l'OETH (VI).

**I. Les personnes bénéficiant de l'OETH**

En vertu de l'article L5212-13 du code du travail, ces personnes sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;

- 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 pensionnés de guerre et assimilés ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## II. Les employeurs concernés par l'OETH

L'OETH s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux (L5212-1).

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement. Pour ce qui est des entreprises de travail temporaire, elles ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents (L5212-4).

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose d'un **déla** de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi (D5212-3).

## III. Le quota de 6% de travailleurs handicapés

Pour atteindre ce quota de 6%, l'employeur peut embaucher des travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel (L5212-2), mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

L'article L5212-14 précise que chaque personne est prise en compte à **due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile**, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

## IV. Les possibilités pour s'acquitter de l'OETH autres que l'emploi de travailleurs handicapés

Les employeurs peuvent remplacer, dans une certaine mesure, l'emploi des handicapés par :

- la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec certaines structures employant des travailleurs handicapés (L5212-6) ;
- l'accueil de stagiaires (L5212-7) ;
- l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (L5212-7-1)
- la mise en œuvre, par accord collectif, d'un programme d'action en faveur des handicapés (L5212-8) ;
- le versement d'une contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) (L5212-9).

### A. La conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures employant des travailleurs handicapés

Aux termes de l'article **L5212-6** du code du travail, l'employeur peut **s'acquitter partiellement de l'OETH** en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- soit des entreprises adaptées ;
- soit des centres de distribution de travail à domicile ;
- soit des établissements ou services d'aide par le travail ;
- soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La passation de ces contrats permet, **au plus, d'atteindre 50% de l'OETH, soit 3%** (R5212-9).

### B. L'accueil de personnes handicapées dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle ou de stagiaires handicapés

Il s'agit, là aussi d'une **mise en œuvre partielle de l'OETH**. En effet, selon l'article L5212-7, l'accueil de personnes handicapées dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle ou de stagiaires handicapés permet de satisfaire, **au maximum 2% de l'effectif d'assujettissement**.

L'article R5212-10 précise que ces personnes sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage ou de la période de mise en situation en milieu professionnel et qu'elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage ou de la période de mise en situation en milieu professionnel par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise. Il indique également que la durée du stage ou de la période de mise en situation en milieu professionnel doit être **égale ou supérieure à trente-cinq heures**.

### C. La mise en œuvre d'un accord collectif prévoyant un programme en faveur des handicapés

Selon l'article L5212-8, l'employeur peut s'acquitter de l'OETH en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

L'article R5212-14 précise que ce programme doit obligatoirement comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire ainsi qu'un plan de maintien des travailleurs dans l'entreprise. L'accord doit en outre prévoir la mise en œuvre d'au moins une des deux actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

En vertu de l'article R5212-15, **l'accord collectif doit être agréé par l'administration**, c'est-à-dire :

- par le ministre chargé de l'emploi pour chaque accord de branche,
- par le préfet après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion pour chaque accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

### D. Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH

Selon l'article L5212-9, l'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle **pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer**.

Le montant de la contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment ceux pour lesquels l'autorité administrative, après avis éventuel de l'inspection du travail, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Selon l'article D5212-19, cette contribution est égale :

1. Au nombre de bénéficiaires manquants, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
2. Multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
3. Multiplié par les montants suivants, qui sont fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise (R5212-26)
  - 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés,
  - 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés,
  - 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus

En vertu de l'article L5212-10, pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail d'un montant supérieur au montant mentionné ci-dessous, ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans, ce montant est fixé à **1 500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.**

#### V. La déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Selon l'article L5212-5, les employeurs doivent adresser annuellement leur DOETH à l'AGEFIPH, sans quoi ils sont considérés comme ne satisfaisant pas à leur OETH.

L'article R5212-2 précise que l'employeur doit joindre à cette déclaration, selon les modalités retenues pour satisfaire à l'obligation d'emploi :

- La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur effectif ;
- Les modalités de calcul et le paiement de la contribution à l'AGEFIPH ;
- La répartition des emplois qui relèvent de catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières ;
- La liste des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, conclus avec des structures employant des travailleurs handicapés .

#### VI. Les pénalités en cas de non-respect de l'OETH

Selon l'article L5212-12, les employeurs qui ne respectent pas l'OETH sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants, le cas échéant, pondéré par 1500 fois le SMIC horaire et ce, quel que soit l'effectif total de salariés de l'entreprise, majorée de 25 %.

## L'emploi des travailleurs handicapés

QUOTA DE 6% : peut être atteint en embauchant des travailleurs handicapés en CDD, en CDI, à temps plein, à temps partiel, ou encore dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ; chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile

TOUT EMPLOYEUR OCCUPANT AU MOINS 20 SALARIES DOIT EMPLOYER DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS UNE PROPORTION DE 6% DE SON EFFECTIF SALARIE

Accueillir des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel

5 autres possibilités pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures employant des travailleurs handicapés

Accueillir des stagiaires handicapés

Appliquer un accord collectif prévoyant un programme en faveur des handicapés

Verser une contribution à l'AGEFIPH

Obligation d'adresser annuellement à l'AGEFIPH une "déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés" (DOETH)

Pénalité en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés