

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Plan :

1. Quels sont les employeurs soumis à l'obligation d'emploi ?.....	1
2. Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?.....	1
3. Comment l'employeur peut-il remplir son obligation d'emploi ?.....	2
4. Le contrôle du respect de l'obligation d'emploi	4
5. Le non respect de l'obligation d'emploi.....	4

Textes de référence :

- Article R.146-25 du CASF
- Article L. 241-6 III du CASF
- Article L.5212-2 du code du travail
- Article L5212-23 du code du travail

1. QUELS SONT LES EMPLOYEURS SOUMIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

Article L 5212-1et -4
du code du travail

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés s'impose à tous les établissements, publics ou privés, y compris les fonctions publiques, de 20 salariés et plus.

2. QUELS SONT LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

Article L 5212-1et -4
du code du travail

Les personnes bénéficiaires de cette obligation d'emploi sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- 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 anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une

maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

- Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %
- Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de [l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#)
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91- 1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

3. COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL REMPLIR SON OBLIGATION D'EMPLOI ?

3.1. Le principe

Article L 5212-2 du
code du travail

L'employeur remplit son obligation d'emploi dès lors qu'il emploie, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutés directement par une entreprise assujettie à l'obligation d'emploi, sans avoir à demander à être reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH, dès lors qu'ils appartiennent à une des dix autres catégories énumérées à l'article L. 5212-13. Ils seront décomptés dans son effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et compteront chacun pour une unité, à condition d'avoir été présents au moins six mois dans l'année.

De même, l'entreprise peut décompter dans son effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi les salariés déjà en poste qui entrent dans les catégories énumérées à l'article L. 5212-13. Ces salariés n'ont, toutefois, pas l'obligation de se déclarer comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi auprès de leur employeur et celui-ci ne peut pas les y obliger, faute d'enfreindre le principe de respect de la vie privée.

3.2. Les autres modalités de mise en œuvre de l'obligation

a) L'accueil de stagiaire

Article L.5212-7 du
code du travail

Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle.

Les conditions à respecter :

Art. R. 5212-10 et -11
du code du travail

- le nombre de ces stagiaires ne peut pas dépasser 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise
- la personne handicapée concernée doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi

- le stage doit être d'une durée supérieure à 150 heures
- une convention de stage doit être passée entre l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation

b) Passer des contrats de sous-traitance ou de prestations de service

Article L.5212-6 du code du travail

L'employeur peut s'acquitter en partie de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des ESAT.

Les conditions à respecter :

Articles R.5212-5 et - 9 du code du travail

- l'exonération acquise ne peut pas être supérieure à 3% de l'effectif total de l'entreprise
- les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile doivent avoir été créés et agréés selon les règles fixées par le code du travail et avoir conclu un contrat d'objectif
- les ESAT doivent avoir été autorisés dans les conditions fixées dans le CASF

c) La conclusion d'accord collectif

Article L.5212-8 et R.5212-14 du code du travail

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation
- plan d'adaptation aux mutations technologiques
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement

Les conditions à respecter :

Article R.5212-16 du code du travail

- l'accord doit être agréé par l'autorité administrative compétente après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ou du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.
- L'entreprise adresse une déclaration globale relative aux effectifs de l'ensemble de ses établissements lorsque l'accord d'entreprise concerne plusieurs établissements ou que l'accord de groupe concerne des entreprises situées dans plusieurs établissements

Art. R.5212-12 et -13 du code du travail

La simple conclusion de l'accord n'est pas suffisante, celui-ci doit encore être réalisé. La ou les entreprises doivent donc pouvoir justifier de l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'accord collectif.

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH¹ ou au FIPH²

Article L. 5212-9 du code du travail

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant à l'AGEFIPH, pour les employeurs du secteur privé, ou au FIPH, pour les employeurs du secteur public, une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils auraient du employer.

¹ Association chargée de Gérer le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

² Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique

4. LE CONTROLE DU RESPECT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Article L.5212-5 du
code du travail

L'employeur soumis à l'obligation d'emploi doit adresser annuellement à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Il détaille les modalités de mise en œuvre de cette obligation.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

5. LE NON RESPECT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Article L.5212-12 du
code du travail

L'employeur qui ne s'acquitte pas de l'obligation d'emploi de travailleurs peut se voir astreint à verser une pénalité financière au Trésor public. Cette somme équivaut à la contribution qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH ou au FIPH, majorée de 25%.