

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Plan :

1. Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi	1
2. 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. La sanction du non respect de l'obligation d'emploi.....	4

Textes de référence :



Code du travail : Articles L.5212-1 et s. et R5212-1 et s.

1. LES EMPLOYEURS SOUMIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Articles L. 5212-1et -4
et D.5212-3
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.

L'obligation doit être remplie dans les trois ans à compter de la date à laquelle l'entreprise a atteint le seuil des 20 salariés.

2. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Article L. 5212-13
du Code du travail

Les personnes bénéficiaires en raison de leur propre handicap :

- travailleurs reconnus handicapés par CDAPH
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- 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
- titulaires de la carte d'invalidité
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Les personnes suivantes sont aussi assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- veuves de guerre non remariées, 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 %,
- veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- orphelin de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, 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 %,
- mères veuves non remariées ou mères célibataires dont 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 %,
- femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

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 autres catégories énumérées ci-dessus. Ils seront décomptés dans son effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article L. 5212-14
du Code du travail

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.

A compter du 1^{er} novembre 2011, les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

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 ci-dessus.



Remarques :

- **Les salariés ne sont pas tenus de communiquer à leur employeur leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi** (cass.soc. 6 mai 2003).
- **Au nom du principe de respect de la vie privée** (article 9 du code civil) **seule la personne handicapée peut volontairement porter à la connaissance de l'employeur ou du médecin du travail sa condition de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La MDPH n'a donc pas le droit de communiquer cette information à l'employeur qui lui demanderait.**

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

• **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

Articles 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
- ne sont pris en compte que certains types de stage (stage de la formation professionnelle, stage prescrit par Pôle Emploi, stage réalisé dans le cadre d'un enseignement du second degré, stage conventionné réalisé dans le cadre d'études supérieures...)
- la durée du stage doit être égale ou supérieure à quarante heures
- une convention de stage doit être passée entre l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation

• **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

• **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, de groupe, 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

Article R. 5212-16
du Code du travail

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

Les conditions à respecter

- 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

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.

Article L. 5212-9
du Code du travail

• Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH¹ ou au FIPHFP²

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 dû employer.

4. LE CONTRÔLE 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 (AGEFIPH à compter de 2012) 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. LA SANCTION DU 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 d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution versée à l'AGEFIPH ou au FIPHFP par les entreprises qui n'ont pas rempli leur obligation d'emploi pendant plus de trois ans, majoré de 25 %.

Article L. 5212-10 al.2
du Code du travail

Les établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'ont pas occupé de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, n'ont pas passé de contrats avec des entreprises adaptées ou des entreprises du secteur du travail protégé ou n'ont pas appliqué un accord collectif, sont redevables d'une contribution AGEFIPH ou FIPHFP calculée sur la base de 1500 fois le SMIC horaire, quel que soit leur effectif de salariés.

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