

L'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Vérifié le 02 septembre 2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)
Textes de référence : Code du travail : article L5212-1 à L5212-17 et articles R5212-1 à R5212-31

Tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % (ou 2 % à Mayotte) de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Entreprises concernées :

Tous les employeurs de droit public ou privé employant à partir de 20 salariés depuis plus de 3 ans sont soumis à cette obligation.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre, pour chaque établissement dans le cas d'entreprises à établissements multiples (ou au 1er janvier dans le secteur public).

Les entreprises nouvellement créées ou dont l'effectif a atteint le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de 3 ans avant d'être soumis à cette obligation.

Pour les entreprises de travail temporaire, cette obligation ne concerne que leurs salariés permanents.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

L'obligation d'emploi concerne tous les salariés du secteur privé ou public, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), en intérim, à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour être considéré comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il faut remplir certaines conditions. Chaque personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi est prise en compte en proportion de son temps de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 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'ils avaient été employés à temps complet) multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, 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** multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année.

Alternatives à l'obligation d'emploi :

Les employeurs sont considérés comme remplissant partiellement leur obligation d'emploi s'ils ont engagé l'une des actions suivantes :

- Accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- Accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage ou d'une mise en situation en milieu professionnel, dans la limite de **2 % de l'effectif total** des salariés de l'entreprise et pour une durée égale ou supérieure à 40 heures,
- Sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, avec des contrats de fourniture ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements et services d'aides par le travail (ESAT, les ex-CAT) ou des travailleurs indépendants handicapés pour des montants qui dépassent sur 4 ans les barèmes de la contribution Agefiph en fonction de la taille de l'entreprise. Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.

Contribution Agefiph

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie par l'employeur, il est redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise.

Calcul de la contribution Agefiph due pour chaque bénéficiaire manquant (au 1^{er} janvier 2015):

Nombre de salariés de l'établissement	Calcul sur le taux du Smic horaire	Montant brut
de 20 à 199	400 fois	3 844 €
de 200 à 749	500 fois	4 805 €
à partir de 750	600 fois	5 766 €

Un module de calcul permet de calculer la contribution Agefiph en ligne.

Attention :

Après 3 ans de non-respect de l'obligation d'emploi, l'employeur est soumis à une sur-cotisation de 14 415 € (correspondant à 1 500 fois le Smic horaire), quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) :

Pour lui permettre de justifier qu'il a bien rempli cette obligation, l'employeur soumis à l'obligation d'emploi doit chaque année effectuer une déclaration détaillant le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé.

Les établissements de plus de 20 salariés doivent effectuer la DOETH en mars (par l'envoi d'un formulaire en ligne) ou en avril (par le service en ligne Télé DOETH).