

L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LES AIDES AUX EMPLOYEURS

Qui est concerné par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés impose à toutes les entreprises un taux d'emploi de personnes handicapées de 6 %, lorsque l'effectif total de celles-ci dépasse 20 salariés depuis trois ans.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient renforcer ces exigences, et étend ces dispositions à un plus grand nombre de catégories de personnes handicapées.

Les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein sont également assujettis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées à hauteur de 6 %.

Ce pourcentage est appelé « effectif d'assujettissement ».

Lorsque l'entreprise est créée ou lorsque son effectif atteint ou dépasse 20 salariés, elle dispose de trois années pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi mais doit néanmoins remplir chaque année une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

A savoir : Afin de connaître les obligations précises imposées par leur propre situation, les employeurs peuvent utiliser la procédure de « rescrit handicap ». Ainsi, l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) leur fournira une information personnalisée sur la législation relative à l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi, à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, aux modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi et aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Comment s'acquitter de l'OETH ?

A noter : La structure responsable du contrôle des DOETH, des prestations, des aides financières, et de l'accompagnement des chômeurs handicapés dans le secteur privé est l'AGEFIPH.

C'est le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) qui tient ce rôle dans le secteur public.

Plusieurs solutions existent pour satisfaire à cette exigence d'emploi de personnes handicapées :

- L'emploi effectif et direct au sein de l'entreprise de personnes reconnues handicapées, à temps plein ou partiel,
- Les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec des entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile, ou les établissements ou services d'aide par le travail.

De tels contrats peuvent représenter jusqu'à 50 % de l'effectif d'assujettissement.

- L'accueil de stagiaires handicapés dans le cadre de stages de formation professionnelle ; stages organisés par l'Agefiph ou prescrits par Pôle emploi ; les stages en alternance dans le cadre de la formation du second degré ; les stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus de l'enseignement supérieur, périodes d'observation de certains élèves de l'enseignement général.

L'accueil de ces stagiaires ne peut représenter plus de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

- Accueil de personnes handicapées dans le cadre de « périodes de mise en situation en milieu professionnel ».
- Conclusion de contrats avec le secteur protégé/adapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés.
- La conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

En dehors de ces possibilités, les entreprises devront verser **une contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP**.

Cependant, certaines des dépenses des entreprises permettent de diminuer cette contribution :

- La réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite,
- La mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour les salariés handicapés,

- La conception de matériels ou d'aides techniques,
- La sensibilisation du personnel,
- La formation au-delà de l'obligation légale,
- Les partenariats avec le secteur associatif ...

Ces déductions ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph et du FIPHFP visant le même objet.

A noter : Le décret n°2015-655 du 10 juin 2015 relatif aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en application des articles L. 5212-2 et L. 5212-3 du code du travail précise que les entreprises à établissements multiples sont elles aussi soumises à la déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés.