

## OBLIGATIONS D'EMPLOI

### QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

L'obligation d'emploi correspond à l'obligation, tant pour les établissements du secteur privé que du secteur public employant au moins 20 salariés ou agents, d'employer au moins 6% (ou 2% à Mayotte) de personnes en situation de handicap. Ce taux de 6% est amené à évoluer tous les 5 ans (soit le 1er janvier 2025).

**NB :** les entreprises nouvellement créées, ou celles dont l'effectif a atteint le seuil de 20 salariés, ont un délai de cinq ans avant d'être soumises à cette obligation (art. L.5212-4).

**NB 2 :** dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise (art. L.5212-3 Code du travail).

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, l'employeur doit verser une contribution à l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ou au FIPHGP (pour le secteur public).

En outre, tous les établissements, quelle que soit leur taille, doivent déclarer mensuellement le nombre d'emplois occupés par un travailleur en situation de handicap.

Quant aux entreprises de 20 salariés et plus, elles doivent effectuer une déclaration annuelle pour justifier le respect de leur obligation d'emploi. A défaut de déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi (art. L.5212-5 du CDT).

### LES SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) ET LES ENTREPRISES ADAPTÉES

• Un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) est un établissement médico-social offrant à des personnes en situation de handicap, ayant une capacité de travail réduite, des activités à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur autonomie ainsi que leur épanouissement personnel et social. Les ESAT sont régis par le Code de l'action sociale et de la famille.

• Les entreprises adaptées sont des entreprises d'utilité sociale qui ont une obligation d'employer 80% de travailleurs en situation de handicap. Elles sont régies par le Code du travail, ce qui a une incidence sur les modalités d'emploi, comme par exemple, l'obligation de rémunérer les salariés au moins au SMIC.

### COMMENT S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI?

Les établissements disposent de trois modalités pour s'acquitter de cette obligation d'emploi (art. L.5212-7 ; L.5212-8 ; L.5212-9 Code du travail) :

• l'emploi de travailleurs handicapés quel que soit la durée et la nature contrat de travail (art. L.5212-6) et peut notamment s'acquitter de son obligation par :

- recrutement en CDD et CDI
- accueil en stage
- période de mise en situation en milieu professionnel
- en employant les personnes par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs

• la signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois

• le versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant à l'AGEFIPH ou au FIPHGP

### QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

L'article L. 5212-13 du Code du travail énonce les différents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Sont bénéficiaires:

• 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 bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

• Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code

• 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 " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité"

• Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

### SECTEUR PUBLIC

Comme pour le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 salariés ou agents à temps plein a l'obligation d'employer au minimum 6% de travailleurs en situation de handicap.

Au-delà de cette obligation commune au secteur privé et public, il existe également le recrutement dérogatoire au sein de la fonction publique par la voie contractuelle :

Si une personne en situation de handicap peut passer les concours de la fonction publique et bénéficier d'un aménagement pour passer les épreuves, elle peut aussi être recrutée comme agent contractuel, puis être titularisée à la fin du contrat sans avoir à passer de concours.

Cette voie dérogatoire débute par un recrutement en qualité de contractuel de catégorie A, B ou C.

Pour ce faire, la personne en situation de handicap doit :

- remplir les conditions de diplômes (ou de niveau d'études) identiques à celles du recrutement par concours
- avoir un état de santé qui a été jugé compatible avec l'emploi visé

La durée du contrat sera égale à celle accomplie par les fonctionnaires stagiaires du corps concerné (le plus souvent six mois ou un an).

Il existe trois issues possibles à ce premier contrat :

• La personne en situation de handicap est déclarée apte à exercer ses fonctions. Elle est alors titularisée fonctionnaire sur le poste où elle a été recrutée.

• Si elle n'a pas fait preuve des capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut-être reconduit une fois (au maximum pour la même durée).

• Si sa situation ne lui permet pas de satisfaire aux exigences de l'emploi, le contrat prend fin.

Attention : cette procédure dérogatoire est réservée aux personnes qui ne sont pas fonctionnaires.