

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 FIPHFP

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.