

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique(s), sensorielle(s), mentale(s) ou psychique(s).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), instaurée en 1987).

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés consiste à imposer à certaines entreprises d'embaucher des travailleurs handicapés, dans une proportion au moins égale à 6 % des effectifs de l'entreprise.

L'entreprise peut également s'acquitter de cette obligation :

En appliquant un accord agréé (de branche, de groupe ou d'entreprise) prévoyant un programme d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

 C. trav., art. L. 5212-8

En versant une contribution annuelle à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qui aurait dû être employé.  C. trav., art. L. 5212-9

Le calcul de cette contribution est prévu par l'article D. 5212-20 du code du travail.

Entreprises concernées

Toutes les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer ou d'accueillir des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise.

 C. trav., art. L. 5212-3

Celui-ci est égal à la moyenne des personnes embauchées au cours de chacun des mois de l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est réalisée.

Il convient de prendre en compte l'ensemble des personnes titulaires d'un contrat de travail, à l'exception des titulaires de CDD et des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure dès lors que ces salariés remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

 C. trav., art. L. 5212-1 et D. 5212-1 ; CSS, art. L. 130-1 et R. 130-1

Bénéficiaires de l'OETH

Sont concernés :  C. trav., art. L.5212-13

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Les victimes d'un AT / MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevant une rente d'incapacité.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité lorsque leur capacité de travail est réduite d'au moins 2/3.
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité, victimes civiles de guerre, victimes d'actes de terrorisme, etc.).
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux 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 (AAH).

Modalités de mise en œuvre de l'OETH

Le respect de l'obligation d'emploi se fait par l'embauche directe de travailleurs handicapés, dans le cadre d'un contrat de travail.

Toutefois, d'autres modalités sont également possibles :  C. trav., art. L. 5212-7

- Accueil en stage, quelle qu'en soit la durée, de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou de jeunes de plus de 16 ans bénéficiant de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, sous réserve de la signature d'une convention de stage.
- Période de mise en situation en milieu professionnel : accueil de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le cadre de dispositifs d'immersion professionnelle.
- Mise à disposition de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs.

Décompte des travailleurs handicapés dans l'entreprise

L'entreprise doit multiplier son effectif total par le taux légal d'obligation d'emploi, fixé à 6 %*. Le résultat est arrondi à l'entier inférieur.

 C. trav., art. L. 5212-2 et D. 5212-2

Ce chiffre correspond au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) que l'entreprise doit employer.

L'entreprise doit ensuite comptabiliser, selon les modalités définies à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale, les bénéficiaires qu'elle :

- Emploi directement.
- Accueil en stage ou en période de mise en situation professionnelle.
- Utilise via une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs.

 C. trav., art. L. 5212-1 et D. 5212-3

Chaque bénéficiaire compte pour un seul, même s'il relève de plusieurs catégories de travailleurs handicapés, hormis les bénéficiaires âgés d'au moins 50 ans (atteints au cours de l'année civile), qui sont comptabilisés à hauteur de 1,5.

 C. trav., art. D. 5212-3



Attention !

Depuis le 1er janvier 2020, le taux légal d'obligation d'emploi (actuellement fixé à 6 %) doit faire l'objet d'une révision tous les 5 ans, en fonction :

- De la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active.
- De leur situation sur le marché du travail.

La prochaine actualisation du taux pourrait donc intervenir à partir de l'année 2025.

Déclaration de l'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise, y compris ceux de moins de 20 salariés non assujettis à l'OETH, doivent déclarer chaque mois le nombre total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents dans l'entreprise, via la DSN.

 C. trav., art. L. 5212-1 et art. D. 5212-4

De plus, une déclaration annuelle doit être réalisée, également par le biais de la DSN, pour la période d'emploi d'avril de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation est effectuée (exigible au 5 ou 15 mai de l'année en cours).

 C. trav., art. D. 5212-8 ; Décret n° 2023-296 du 20 avril 2023

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume