



Ministère du Travail

Emploi et handicap : l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

publié le : 07.09.15 - mise à jour : 09.10.18

Fiches pratiques du droit du travail | Travailleur en situation de handicap

Tout employeur occupant au moins 20 salariés, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

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

Du côté des personnes en situation de handicap

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L5212-13 du Code du Travail :

- ▶ les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- ▶ les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- ▶ les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- ▶ 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 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 bénéficiaires mentionnés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

L'article 394 (ou L-241-2 dans la nouvelle codification) liste les bénéficiaires des emplois réservés :

- ▶ invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- ▶ victimes civiles de guerre ;
- ▶ victimes d'un acte de terrorisme ;
- ▶ sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;

- il améliore l'information délivrée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en prévoyant, par exemple, que toute décision d'attribution de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" précisera à son titulaire qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH.

Du côté des employeurs

Toutes les entreprises du secteur privé occupant au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées (à temps plein ou partiel) dans la proportion de 6 % de leur effectif total (ce que l'on appelle « effectif d'assujettissement »). Pour les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs, cette obligation ne concerne que les salariés permanents.

Cette obligation d'emploi s'applique, le cas échéant, établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples qui disposent d'une autonomie de gestion (notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement).

Elle s'applique également dans la fonction publique, selon des modalités particulières (sur ce point, on peut consulter le [site du FIPHFP](#) (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)).

Toute entreprise qui entre dans le champ de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation.

L'employeur qui recrute des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ([Agefiph](#)).

Les employeurs peuvent désormais interroger l'Agefiph sur l'application, à leur situation, de la législation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (procédure dite « rescrit handicap »).

[En savoir plus sur le « rescrit handicap ».](#)

Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son OETH ?

Embauche directe

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par des embauches directes à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

[En savoir plus sur l'embauche directe de travailleurs handicapés.](#)

Accueil en stage de personnes handicapées

L'accueil de stagiaires handicapés permet de satisfaire jusqu'à 2% maximum de l'effectif d'assujettissement. Chaque stagiaire est comptabilisé au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.

[En savoir plus sur l'accueil en stage de personnes handicapées.](#)

Accueil de personnes handicapées dans le cadre de « périodes de mise en situation en milieu professionnel »

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Cet acquittement est pris en compte pour le calcul de la limite de 2 % de l'effectif total mentionné ci-dessus.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont fixées par l'article R. 5212-10 du code du travail.

Conclusion de contrats avec le secteur protégé/dapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services :

- ▶ soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ;
- ▶ soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- ▶ soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

[En savoir plus sur la conclusion de contrats avec le secteur protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés.](#)

Mise en œuvre d'un accord en faveur des travailleurs handicapés

Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme (annuel ou pluriannuel) en faveur des travailleurs handicapés. Pour les accords signés depuis le 1er janvier 2015, ce programme doit comporter obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :

- ▶ un plan d'insertion et de formation ;
- ▶ un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

L'accord doit être agréé par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). En cas d'accord de branche, l'agrément est accordé par la DGEFP.

L'application d'un tel accord vaut respect de l'obligation d'emploi

Comment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est-elle contrôlée ?

Chaque année, l'employeur assujetti doit établir une déclaration (DOETH - déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) qui permet de contrôler la réalisation de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La date limite pour remplir la DOETH au titre de l'année N est fixée au 1^{er} mars de l'année N+1.

La gestion et le contrôle de la déclaration relèvent de l'Agefiph. Les obligations déclaratives des employeurs sont précisées dans la [notice explicative de la DOETH](#).

Si l'entreprise a rempli une DOETH l'année précédente, une télédéclaration est possible sur le [site Internet teledoeth.travail.gouv.fr](http://site.Internet.teledoeth.travail.gouv.fr) du 2 janvier au 1^{er} de l'année N+1. L'employeur peut y remplir sa déclaration, la transmettre par voie électronique à l'Agefiph et payer sa contribution à l'Agefiph le cas échéant.

POUR ALLER PLUS LOIN

Le « rescrit handicap »

Afin de connaître précisément leur situation à l'égard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs peuvent désormais utiliser la procédure de « rescrit handicap » mise en place par l'ordonnance n° 2015-1625 du 10 décembre 2015 et le décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 pris pour son application. L'Agefiph doit ainsi se prononcer de manière explicite sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de 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,
- ▶ aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La demande de l'employeur et la réponse de l'Agefiph doivent être effectuées selon les modalités précisées par les articles [R. 5212-2-3](#) et [R. 5212-2-4 du code du travail](#).

La décision ne s'applique qu'à l'employeur demandeur et est opposable pour l'avenir à l'Agefiph tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle sa situation a été appréciée n'ont pas été modifiées. Plus précisément, sous réserve que la situation de l'employeur et que la réglementation applicable soient inchangées, la position prise par l'Agefiph est valable 5 ans à compter de sa date de notification.

Par ailleurs :

- ▶ il ne peut être procédé à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article [L. 5212-12 du code du travail](#) fondée sur une prise de position différente de celle donnée dans la réponse à compter de la date de notification de celle-ci,
- ▶ lorsque l'Agefiph entend modifier pour l'avenir sa réponse, elle en informe l'employeur selon les modalités précisées par l'article [R. 5212-2-4 du code du travail](#).

L'embauche directe des travailleurs handicapés

Exemples :

- ▶ un bénéficiaire de l'OETH, présent toute l'année à temps plein, compte pour 1 ;
- ▶ un bénéficiaire de l'OETH, présent toute l'année avec un taux de temps partiel à 20 %, compte pour 0,5 ;
- ▶ un bénéficiaire de l'OETH présent du 1er janvier au 31 octobre, à temps plein, compte pour 0,83 (1 unité x 10 mois de présence effective / 12 mois) ;
- ▶ un bénéficiaire de l'OETH présent toute l'année, à temps partiel (40 %) du 1er janvier au 30 juin, puis à temps plein le reste de l'année, compte pour 0,75 (0,5 x 6/12 + 1 x 6/12).

Pour plus de précisions sur ces règles de décompte, on peut se reporter à la [notice explicative de la DOETH](#).

L'accueil en stage ou en périodes de mise en situation en milieu professionnel de personnes handicapées

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son OETH en accueillant en stage ou en périodes de mise en situation en milieu professionnel, dans les conditions précisées ci-dessous, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, et sous réserve de la précision donnée ci-dessous, sont prises en compte les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui sont accueillis par l'établissement au titre de l'une des situations suivantes :

- ▶ un stage mentionné à l'article [L. 6341-3 du Code du travail](#) ;
- ▶ un stage organisé par l'AGEFIPH ;
- ▶ un stage prescrit par Pôle emploi ;
- ▶ un stage au titre de l'article [L. 331-4 du code de l'éducation](#) ;
- ▶ un stage au titre de l'article [L. 124-1 du code de l'éducation](#) ;
- ▶ une période de mise en situation en milieu professionnel au titre des articles [L. 5135-1 et suivants du code du travail](#).

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

La durée du stage ou de la période de mise en situation en milieu professionnel est égale ou supérieure à trente-cinq heures.

Peuvent également être pris en compte l'accueil en périodes d'observation d'élèves de l'enseignement général pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage.

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

Exemple

Pour un stage commencé en novembre 2016 et achevé en mars 2017, le stagiaire est pris en compte pour l'année 2017. Il apparaîtra donc dans la déclaration d'emploi au titre de la période janvier/décembre 2017 envoyée à l'Agefiph au plus tard le 1^{er} mars 2018.

La conclusion de contrats avec des entreprises adaptées, des CDTD, et des ESAT ou avec des travailleurs indépendants handicapés

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés

(OETH) en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) créés et agréés dans les conditions prévues par l'article 5213-13 du Code du travail ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail. Pour la mise en œuvre de cette disposition, est présumée travailleur indépendant toute personne dont les conditions de travail sont définies exclusivement par elle-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre et toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article [L. 8221-6 du code du travail](#) ou à l'article [L. 8221-6-1 du code du travail](#).

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %). Les règles d'équivalence entre la passation de tels contrats et l'emploi de personnes handicapées sont définies par les articles [R. 5212-6](#) et [R. 5212-6-1](#) du Code du travail.

Les modalités de calcul de la contribution à l'Agefiph

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Cette contribution est égale :

1. Au nombre de bénéficiaires manquants, calculé comme indiqué ci-dessous, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
2. Multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
3. Multiplié par des montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

La contribution annuelle calculée selon les dispositions visées ci-dessus ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, par 50 fois le SMIC

- ▶ les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont égaux à :

1. 0,5, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de moins de 26 ans (soit jusqu'à son 26e anniversaire) ou de 50 ans révolus et plus (soit 51 ans et plus jusqu'à son départ de l'entreprise),
2. 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel le délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) a reconnu la lourdeur du handicap (RLH), pour la durée de la validité de la décision, et à condition que l'employeur n'ait pas choisi le versement d'une aide à l'emploi,
3. 0,5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
4. 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en chômage de longue durée,
5. 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

- ▶ le coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement. Le nombre de salariés occupant des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail. Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées par l'article D. 5212-25 du Code du travail.

- ▶ les montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont les suivants :

1. 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés,
2. 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés,
3. 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail d'un montant supérieur au montant mentionné ci-dessous, ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans, ce montant est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services doit être supérieur, sur quatre ans, à :

- ▶ 400 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés,
- ▶ 500 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés,