



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

août 2017

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Références :

- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- Code du travail ;
- Code de l'action sociale et des familles.

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 constitue le fondement du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées, elle a fixé les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés dans les secteurs privé et public.

Une obligation d'emploi à l'égard de ces travailleurs a été prévue au taux minimal de 6 % de l'effectif réel en fonction auprès des employeurs privés et publics, applicable pour tout employeur occupant au moins vingt agents équivalent temps plein (cf. articles L.5212-2 et L.323-2 du Code du travail).

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 est venue réaffirmer et renforcer les dispositions relatives au recrutement et à l'insertion des travailleurs handicapés, dans l'objectif d'atteindre le taux de 6 %. L'article 36, codifié à l'article L.323-8-6-1 du Code du travail, a créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (**FIPHFP**), avec pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elle.

Le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 stipule que la gestion administrative du FIPHFP est confiée à la caisse des dépôts et consignations.

Ce fonds est alimenté par la collecte d'une contribution annuelle auprès des trois fonctions publiques - *Etat, territoriale, hospitalière* - ne respectant pas l'obligation d'emploi à l'égard des personnes handicapées.

Les employeurs doivent en effet remplir annuellement une déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Cette déclaration comporte les éléments permettant de calculer le taux d'emploi et, le cas échéant, la contribution à verser au FIPHFP.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs peuvent :

- recruter des personnes handicapées,
- signer des contrats de fournitures de sous-traitance ou prestations de service avec des établissements des secteurs adaptés ou protégés (*ils ne peuvent s'acquitter, par ce moyen, que de la moitié au plus de leur obligation d'emploi*),
- verser au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Tous les employeurs publics, même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds, afin de mener à bien une politique de recrutement ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.



Site du FIPHFP : www.fiphfp.fr

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail, sont considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- 1° Les titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° 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 ;
- 3° 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 ;
- 4° Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.395 et L.396 du même code (orphelins de guerre, veuves de guerre, femmes d'invalides) ;
- 9° 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 ;
- 10° Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Sont également pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de cette obligation d'emploi (article L.323-5 du Code du travail - les quatre premiers alinéas) :

les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

les agents qui ont été reclassés pour inaptitude physique (pour la fonction publique territoriale : art. 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26/01/84) ;

les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

Les moyens de réponse à l'obligation d'emploi

➤ Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui cumulerait plusieurs qualités éligibles, ne peut être comptabilisé qu'au titre de l'une de ses qualités (*à choisir*).

A noter - les personnes en situation de handicap recrutées en contrat de travail aidé (CUI-CAE, emplois d'avenir) ou en *contrat d'apprentissage*, bien qu'elles soient exclues de l'effectif pour le calcul du quota des 6%, seront comptabilisées, au même titre que les autres travailleurs handicapés de la collectivité, comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à condition d'avoir été rémunérées au 1er janvier de l'année écoulée et sur une période consécutive d'au moins 6 mois durant l'année précédant l'année écoulée.

➤ L'engagement de dépenses d'insertion (recours à la sous-traitance avec le milieu protégé...)

Outre l'emploi direct des travailleurs handicapés, les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, par l'engagement de dépenses ouvrant droit à réductions d'unités manquantes.

En effet, lorsque l'objectif de 6 % n'est pas atteint, le nombre initial d'*unités manquantes* doit être calculé (article L.323-8-6-1 du Code du travail, et décret n°2006-501). Ce nombre correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliqué la proportion de 6 % (*arrondi à l'unité inférieure*), et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

Le résultat alors obtenu pourra être réduit en fonction d'*unités déductibles*, déterminées par le montant de 4 types de dépenses prévues par le Code du travail, à savoir :

- la passation de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT, ex CAT) - article L323-8 du Code du travail.

(l'article 6-I du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP précise les modalités de prise en compte)

- Des dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

(l'article 6-II du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP liste la nature des dépenses concernées et leurs modalités de prise en compte)

- Des dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

(l'article 6-III du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP précise les modalités de prise en compte)

- Des dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret n° 2006-501 (art. 2 : « Les personnes handicapées mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 code du travail ainsi qu'aux deux derniers alinéas de l'article L. 323-5 de ce même code »)

(l'article 6-IV du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP précise les modalités de prise en compte)

Le montant de ces dépenses est converti en nombre d'unités déductibles, plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui devraient effectivement être rémunérés.

➤ Le versement d'une contribution financière annuelle au FIPHFP

Si l'objectif de 6 % n'est toujours pas atteint, après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction, l'employeur doit verser une contribution au FIPHFP.

Une réduction particulière du montant de la contribution est applicable aux employeurs ayant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur. (article 98 de la loi 2005-102)

La contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes, après déduction des unités déductibles, constatées au 1^{er} janvier de l'année écoulée. Le calcul est également fonction de la taille de l'employeur.

« 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, sensorielle, mentale ou psychique » Article L5213-1 du Code du travail.