

JURIDIQUE, FISCAL

## **Le handicap en entreprise : obligation d'emploi et conséquences**

*Juridique*

Newsletter 24



**Le chômage touche près de 30 % des personnes handicapées. Partant de ce constat, le législateur cherche à inciter les entreprises à embaucher des travailleurs handicapés, et si elles ne le font pas, à financer les mesures d'aides aux personnes handicapées.**

Depuis 1987, les entreprises d'au moins 20 salariés ont ainsi l'obligation d'embaucher des personnes handicapées, faute de quoi elles doivent payer une contribution à l'Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

### **Que signifie l'obligation d'emploi ?**

Tout employeur occupant 20 salariés et plus au 31 décembre, y compris les établissements publics industriels et commerciaux, est tenu d'engager, dans les 3 ans, au moins 6 % de personnes handicapées ou de réaliser des actions équivalentes.

**NB :** Dans les entreprises à établissements multiples, chaque établissement occupant au moins 20 salariés est tenu de respecter cette obligation.

### **Comment s'acquitter de son obligation ?**

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre les modalités suivantes :  
- employer des bénéficiaires de cette obligation (c'est-à-dire les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, 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, les titulaires d'une pension d'invalidité etc.),

- accueillir des stagiaires bénéficiaires de l'obligation,
- acheter des fournitures ou des prestations de services au secteur adapté ou protégé,
- verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH,
- appliquer un accord collectif – de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement - agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés.

### **Attention**

Les employeurs ne peuvent s'acquitter de leur obligation s'ils ne font qu'accueillir des stagiaires ou en achetant des fournitures ou des prestations de service. De même, ceux qui se contenteraient, pendant plus de 3 ans, de verser une contribution à l'AGEFIPH et/ou d'accueillir des stagiaires seraient pénalisés par le paiement d'une sur-contribution.

Chaque année, le 1er mars au plus tard, l'employeur doit adresser à l'AGEPHIP une déclaration, dite «DOETH », dans laquelle il décrit la façon dont il s'est acquitté de son obligation l'année précédente.

**Quels sont les risques en cas de non respect de cette obligation ?**

L'employeur défaillant risquerait de devoir s'acquitter d'une pénalité égale au nombre de bénéficiaires manquants (x 1500 x Smic horaire x 125 %), soit près de 18 K€ pour une entreprise de 30 salariés qui n'aurait pris aucune des mesures listées ci-dessus ou qui n'aurait pas adressé sa déclaration.

Par ailleurs, l'accès aux marchés publics et aux délégations de service public lui serait fermé.

**Johanne MAUCHAND**

Avocat associé, Département Droit Social – Cabinet Orsay

[www.orsaylaw.com](http://www.orsaylaw.com)