

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapé (**OETH**) est un dispositif découlant de **La loi du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle instaure une obligation pour tout employeur de 20 salariés ou plus à embaucher au minimum 6 % de personnes handicapées au sein de leur effectif. Depuis janvier 2020, le calcul se fait en moyenne sur l'année, et non plus au 31 décembre.

Si l'objectif n'est pas atteint, l'employeur doit verser une contribution à l'URSSAF ou à la MSA, qui est ensuite reversée à l'**Agefiph** (Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) ou au **Fiphfp** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Conditions médico-sociales

Pour être Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés, il faut répondre à un des critères suivants : (Article L. 5212-13 du code du travail)

- Être reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Titulaire de la carte mobilité inclusion (**CMI**) portant la mention « invalidité » ;
- Titulaire de l'allocation adulte handicapé (**AAH**) ;
- Titulaire d'une rente du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics si l'invalidité réduit au moins des deux tiers votre capacité de travail ou de gain ;
- Titulaire 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 ;
- Bénéficiaire des articles L-241-2, L-241-3 et L-241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Autres bénéficiaires mentionnés à l'article 34 de la loi le Pors (article L. 351-5 du code général de la fonction publique à compter du 1er mars 2022), les :

- Titulaires d'un emploi réservé
- Agents reclassés ou en période de préparation au reclassement
- Agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

Conditions administratives

Les bénéficiaires de l'OETH peuvent demander une attestation à la MDPH ou à leur caisse de sécurité sociale selon leur situation.

Cette attestation mentionne explicitement que la personne concernée est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Cette attestation écrite et officielle peut faciliter la transmission de l'information sur le handicap, lors du recrutement ou après, sans avoir à entrer dans le détail de sa situation. Rappel : il n'est pas obligatoire pour le bénéficiaire de faire valoir ce titre.

L'attestation est rédigée sur un feuillet séparé, annexé à la notification de décision, mentionnant le bénéfice de l'obligation d'emploi et sa catégorie, l'identification du bénéficiaire (nom, prénom, numéro d'inscription au répertoire de l'INSEE (NIR) et date de naissance), l'identification de l'autorité qui délivre l'attestation et la durée de validité du droit ouvert.

L'aménagement du poste

La loi met tout d'abord à la charge de l'employeur, au nouvel article L. 5213-6 du code du travail, une obligation générale de prendre « les mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés « d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ».

Cette notion de « mesures appropriées » signifie que les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements dit « raisonnables » des postes de travail, le caractère raisonnable de ces aménagements étant notamment apprécié au regard des aides dont ils sont susceptibles de bénéficier pour y procéder.

Modalités de réponses des employeurs à l'OETH

Les employeurs disposent de trois solutions pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) qui peuvent se combiner entre elles :

- L'emploi de travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, intérim, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel.
- La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre 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.

Les employeurs peuvent aussi valoriser les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou d'entreprises de portage salarial, si le salarié porté est reconnu handicapé.

Ces actions ne rentrent pas dans le calcul de leur taux d'emploi mais sont prises en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%.

Suivi médical

Depuis la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et les décrets pris pour son application, en vigueur, pour l'essentiel, à compter du 31 mars 2022), tout salarié qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être travailleur handicapé (reconnu RQTH par la CDAPH, ou bénéficiaire d'une pension d'invalidité d'un régime de Sécurité Sociale) est orienté sans délai vers le

médecin du travail qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le délai est de 3 mois après l'embauche pour les autres salariés.

On parle de « visite d'information et de prévention initiale » qui n'est pas obligatoirement effectuée par le médecin du travail. Ce dernier peut confier les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins, aux internes en médecine du travail ou aux infirmiers en santé au travail).

Après la visite d'information et de prévention initiale, le salarié reconnu handicapé bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut pas excéder 3 ans (5 ans pour les autres salariés).

Compte personnel de formation

La RQTH donne droit à une bonification de 300 euros par an du compte personnel de formation, pour les salariés, dans la limite d'un plafond annuel de 800 euros et d'un plafond total de 8000 euros.