**OETH et dispositif ecap**

1. Tout employeur doit employer des travailleurs handicapés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les assujettis à l’OETH

1. Au titre des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, sont assujettis à l’OETH tous les employeurs occupant au moins 20 salariés, y compris les EPIC. Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties qu’au titre de leurs salariés permanents. Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique désormais au niveau de l’entreprise[[1]](#footnote-1). Un délai de trois ans à partir de l’atteinte du seuil (ou *ab initio* en cas de création d’une entreprise employant d’emblée plus de 20 salariés) est accordée pour se mettre en conformité avec l’OETH.
2. L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'association Agefiph[[2]](#footnote-2).

Les bénéficiaires de l’OETH

1. Aux termes de l’article L 5212-13 CT, bénéficient de l’OETH :
* les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH,
* les victimes d’AP ou MP avec une incapacité d’au moins 10% et titulaires d’une rente,
* les titulaires d’une pension d’invalidité,
* les bénéficiaires d’emplois réservés au titre de l’article L. 394 du code des pensions militaires[[3]](#footnote-3),
* les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395[[4]](#footnote-4) et L. 396[[5]](#footnote-5) du code des pensions militaires,
* les titulaires d’une rente invalidité au titre de la loi du 31 décembre 1991[[6]](#footnote-6),
* les titulaires de la carte invalidité,
* les titulaires de l’allocation adultes handicapés.

Les moyens de s’acquitter de l’OETH

* L’employeur peut d’abord s’acquitter de l’OETH en employant effectivement des bénéficiaires.
* Il peut également s’en acquitter en accueillant dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise,
* des personnes handicapées stagiaires,
* des élèves[[7]](#footnote-7) de l'enseignement général en « périodes d'observation »[[8]](#footnote-8), titulaires d’une convention de stage,
* et des personnes handicapées, pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel[[9]](#footnote-9).
* L'employeur peut également s'acquitter totalement de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé (par les Direccte) prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (Article L. 5212-8 CT).
* Enfin, l'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (dits « bénéficiaires manquants »).

Au titre de l’article L. 5212-9 CT, le montant de cette contribution peut être modulé en fonction  :

* de l'effectif de l'entreprise,
* des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise (ECAP).
* de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires pour lesquels l’Agefiph a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Au titre des articles L. 5212-10-1 et L. 5212-11 CT, peuvent par ailleurs être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise :

* afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :
1. 1° Des entreprises adaptées ;
2. 2° Des établissements ou services d'aide par le travail ;
3. 4° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
* Destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, l'abondement du compte personnel de formation ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle.

Le dispositif ECAP constitue une modalité de calcul de la contribution Agefiph

- La liste des ECAP a été établie en 1988 et n’a pas été révisée depuis lors

La liste des emplois exigeant des conditions d’aptitude particulières (ECAP) est mentionnée en annexe du décret n°88-77 du 22 janvier 1988 pris pour l’application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés. Elle a été établie à la suite des recommandations d’une commission constituée *ad hoc* dans laquelle siégeaient des partenaires sociaux. Elle est désormais codifiée à l’article D. 5212-25 du code du travail (voir annexe 1).

- Depuis 2005, le dispositif ECAPpermet de moduler la contribution financière au titre de l’OETH, pour les entreprises qui ne satisfont pas à l’obligation

Dans un rapport d'information du Sénat sur le mise en œuvre de la loi du 11 février 2005, de M. Paul BLANC, fait au nom de la commission des affaires sociales[[10]](#footnote-10), il est rappelé que :

« *Pour que le taux d'emploi affiché par les employeurs corresponde enfin à la réalité de la présence des personnes handicapées dans l'entreprise, la loi du 11 février 2005 a abandonné le mécanisme de l'« unité bénéficiaire »**[[11]](#footnote-11) et l'exclusion des effectifs de l'entreprise des* « emplois exigeant des conditions particulières d'aptitude » *qui conduisaient à en majorer fictivement la valeur.*

*La volonté du législateur n'était pas pour autant de pénaliser les entreprises qui comptent dans leur effectif un grand nombre d'emplois de cette nature, ni de décourager celles qui font un effort particulier pour recruter des personnes lourdement handicapées. Mais, pour tenir compte de ces particularités ou de ces efforts, la loi prévoit désormais non plus une modulation du taux d'emploi mais une modulation du montant de la contribution due par bénéficiaire manquant.*

*(…) Il ressort des débats parlementaires que le souhait du législateur était d'effectuer le calcul du taux d'emploi sur la base du nombre de personnes handicapées réellement présentes dans l'entreprise.* »

1. Ainsi, depuis 2005, les ECAP permettent seulement une modulation dans le calcul de la contribution Agefiph.
2. Si l’établissement emploie moins de 80% d’ECAP[[12]](#footnote-12) dans son effectif, le coefficient de minorationest calculé en fonction de la part des ECAP dans l’effectif total de l’établissement avec la formule :
3. 1-(1,3 x pourcentage d’ECAP occupés dans l’entreprise)[[13]](#footnote-13).
1. Modification introduite par la loi n°2018-771 sur l’avenir professionnel, le décompte étant effectué auparavant établissement par établissement. Cette mesure a pour effet d’augmenter le champ des entreprises assujetties puisque tous les établissements de moins de vingt salariés d’une entreprise de plus de vingt sont désormais pris en compte. Environ 300 000 salariés supplémentaires concernés selon la Dares [↑](#footnote-ref-1)
2. A partir de 2020 cette déclaration sera faite sur la DSN [↑](#footnote-ref-2)
3. Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d' âge, de délai, ni de durée de service :

1° Aux invalides de guerre titulaires d' une pension militaire d' invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l' autorité compétente ;

2° Aux victimes civiles de la guerre ;

3° Aux sapeurs pompiers volontaires victimes d' un accident ou atteints d' une maladie contractée en service ou à l' occasion du service ;

4° Aux victimes d' un acte de terrorisme ;

5° Aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l' occasion du service et se trouvent de ce fait dans l' incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;

6° Aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s' aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l' incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle. [↑](#footnote-ref-3)
4. Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge ni de délai :

1° Aux conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité et concubins :

a) D'une personne mentionnée à l'article [L. 394](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000006794770&dateTexte=&categorieLien=cid) décédée ou disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;

b) D'un militaire dont la pension relève des dispositions de l'article [L. 124](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000006794365&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

c) D'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 394, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales prévues à l'article [L. 31](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000006794216&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° Aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 394 ou dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124. [↑](#footnote-ref-4)
5. Les emplois réservés sont également accessibles, sans condition de délai :

1° Sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt et un ans :

a) Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;

b) Aux enfants des personnes mentionnées à [l'article L. 394](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000006794770&dateTexte=&categorieLien=cid) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;

c) Aux enfants des militaires dont la pension relève de [l'article L. 124](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000006794365&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° Sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux [articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000000184000&idArticle=LEGIARTI000006658137&dateTexte=&categorieLien=cid) relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie. [↑](#footnote-ref-5)
6. 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 [↑](#footnote-ref-6)
7. 1. 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 [↑](#footnote-ref-7)
8. mentionnées au 2° de l'article L. 4153-1 CT [↑](#footnote-ref-8)
9. dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre Ier de la partie V CT [↑](#footnote-ref-9)
10. n° 359 (2006-2007) - 3 juillet 2007 : **Loi handicap : pour suivre la réforme** [↑](#footnote-ref-10)
11. *Le dispositif des « unités bénéficiaires » consistait à affecter une pondération différente à chaque travailleur handicapé, notamment en fonction de la gravité de son handicap. Une seule personne handicapée pouvait donc représenter jusqu’à 5,5 unités bénéficiaires* [↑](#footnote-ref-11)
12. Si l’établissement emploie au moins de 80% d’ECAP dans son effectif, sa contribution annuelle est

alors égale au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par 40 fois le SMIC. [↑](#footnote-ref-12)
13. un établissement ayant 75% d’ECAP bénéficie par exemple d’un coefficient de minoration de 0,025. [↑](#footnote-ref-13)