Logo CFDT

Le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées

Depuis l’obligation d’emploi de 1987, les établissements de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d’emploi d’au moins 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.

Pour répondre à cette obligation légale, ils disposent de plusieurs leviers, qui peuvent se compléter et être mis en oeuvre dans des délais différents (court, moyen et long termes) :

- Embaucher ou maintenir dans l’emploi des salariés handicapés ;
- Accueillir en stage des personnes handicapées, sous certaines conditions (stages « étudiants », stages rémunérés par l’État ou les régions, stages organisés par l’Agefiph*...) ;
- Conclure des contrats de sous-traitance auprès de structures du secteur protégé et adapté : les Établissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT*) et les Entreprises Adaptées (EA*).
- Signer un accord en faveur de l’emploi des personnes handicapées. Ceci permet à l’entreprise de s’exonérer de l’obligation d’emploi durant la période de validité de l’accord.
- Verser une contribution financière à l’Agefiph*, pour chaque bénéficiaire manquant.

Infos pratiques

Pour pouvoir bénéficier des différentes aides susceptibles de favoriser son insertion professionnelle, une personne handicapée doit être titulaire d’une reconnaissance administrative de son handicap.

Documents
Le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées