FICHE A 2.5

juin 2024

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Présentation

Tout employeur de 20 salariés ou plus est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés (taux révisable tous les 5 ans).
NB : tous les employeurs, y compris de moins de 20 salariés, doivent parallèlement déclarer leur effectif de travailleurs handicapés (via la DSN).

Une entreprise qui entre dans le champ de cette obligation, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec cette obligation. Si l'effectif repasse en dessous du seuil de 20 salariés, un nouveau délai de 5 ans est déclenché.

A défaut d'atteindre le seuil obligatoire, l'employeur est tenu de verser une contribution à l'Agefiph, association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette contribution est fonction du nombre de bénéficiaires manquants, de la taille de l'entreprise et des conditions d'aptitude particulières exigées le cas échéant pour certains emplois.

Entreprises concernées

Les entreprises d'au moins 20 salariés (effectif annuel moyen, hors contrats aidés ou en alternance, intérimaires et mises à disposition), y compris les établissements publics industriels et commerciaux ainsi que, pour leurs salariés permanents, les entreprises de travail temporaire ou de portage salarial et les groupements d'employeurs.

L'obligation d'emploi est calculée au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement. À titre transitoire, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite pour 2020 - 2024. En outre lorsqu'une entreprise comprend un ou plusieurs établissements ayant signé un accord handicap en vigueur au-delà du 1er janvier 2020, le calcul de la contribution exclut les effectifs du ou des établissements ayant signé un accord pendant la durée de son application.

L'État et, lorsqu'ils occupent au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics (autre qu'industriels et commerciaux), La Poste et les établissements publics hospitaliers sont assujettis à l'obligation d'emploi, selon des modalités particulières non présentées dans cette fiche.

Salariés concernés par l'OETH

Tous les handicapés travaillant dans l'entreprise sont pris en compte quelles que soient la nature et la durée du contrat (au prorata du temps de travail sur l'année), y compris les stagiaires (rémunérés et non), les personnes en parcours emploi compétences (CAE), contrats de pro et d'apprentissage, en PMSMP ou mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs. Sont comptés :

- Les travailleurs reconnus handicapés ; ceux de 50 ans ou plus compteront pour 1,5.
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »
- 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 de la carte d'invalidité, d'une pension d'invalidité ou d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Certaines femmes ou enfants ayant un conjoint ou un père militaire décédé en raison d'un service de guerre et les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale suite à un service de guerre.

Un bénéficiaire occupé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé en moyenne annuelle, arrondie à l'entier inférieur. Il est fourni par l'Urssaf ou la MSA , mais l'employeur doit y ajouter les personnes handicapées mises à disposition par les ETT ou les groupements d'employeurs qui lui transmettent une attestation.

La contribution Agefiph

Les employeurs n'ayant pas atteint le seuil de 6 % de salariés handicapés doivent verser une contribution annuelle à l'Agefiph (collectée par l'Urssaf ou la MSA) égale au produit du nombre de bénéficiaires manquants par :

- 400 fois le Smic horaire pour les entreprises comptant de 20 à 249 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire pour les entreprises comptant de 250 à 749 salariés ;
- 600 fois le le Smic horaire pour les entreprises comptant 750 salariés et plus.
- 1 500 fois le Smic horaire quel que soit le nombre de salariés, pour les établissements qui, pendant plus de 4 ans, n'ont occupé aucun travailleur handicapé, passé aucun contrat dont le coût de main d'oeuvre est supérieur ou égal à 600 fois le Smic horaire avec des entreprises adaptées, des ESAT ou des travailleurs handicapés indépendants, ou s'ils n'appliquent aucun accord prévoyant un programme en faveur de ces travailleurs.

Le montant de la contribution est, le cas échéant, minorée pour les salariés qui occupent des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (art. D 5212-24 et 25 du code du travail). Ce montant est égal au produit du nombre de salariés de l'entreprise occupant un Ecap par 17 fois le Smic horaire brut.

Contrats de sous traitance

Les contrats de sous-traitance passés pour l'achat de biens et services avec des **entreprises adaptées, des ESAT** (Établissements ou services d'accompagnement par le travail), **des entreprises de portage salarial ou des travailleurs indépendants handicapés** donnent droit à une réduction de la contribution annuelle brute.
Cette réduction est égale à 30 % du coût de la main-d'oeuvre. Les dépenses déductibles sont plafonnées à 75 ou 50 % de la contribution brute, selon le taux d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise (plus ou moins 3 %).

Les entreprises adaptées, ESAT et travailleurs indépendants handicapés doivent transmettre aux entreprises concernées une attestation pour leur permettre d'appliquer la réduction.

Dépenses déductibles

Dans la limite de 10 %, les employeurs peuvent déduire de leur contribution annuelle brute les dépenses faites pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, l'abondement du CPF au bénéfice des personnes handicapées ou l'accès de celles-ci à la vie professionnelle, lorsque ces dépenses ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Il s'agit des dépenses liées :

- à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de personnes handicapées par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap (hors dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières) ;
- aux prestations d'accompagnement des personnes handicapées, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, jusqu'au 31 décembre 2024, les employeurs peuvent déduire de leur contribution, dans la limite de 10 % du montant dû, les dépenses effectuées pour :

- la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- des partenariats, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

Accords spécifiques

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi par l'application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un **programme pluriannuel** en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois.
Ce programme, établi par année civile, doit **obligatoirement** comporter un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Des actions portant notamment sur la sensibilisation, le suivi et le pilotage de l'accord, les partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA) ou les travailleurs indépendants en situation de handicap ainsi que des actions expérimentales dans le domaine de l'innovation ou de la recherche peuvent également être prévues.

Ces plans doivent être assortis d'objectifs dont, pour chaque année, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. Ils doivent préciser le financement prévisionnel des actions programmées.

Le montant du financement par l'employeur doit être au moins égal, par année, au montant de la contribution Agefiph (déductions comprises). Les sommes consacrées au financement d'actions de sensibilisation des salariés ou de pilotage et de suivi du programme ne peuvent pas excéder 25 % du total des financements prévus par l'accord.

Pour construire le budget de l'accord, l'entreprise peut utiliser un simulateur en ligne.

L'accord doit être agréé par les services de l'Etat (DDETS/PP ou ministère). Il fait l'objet de bilans annuels.

Textes de référence
Ref : Code du travail : art L 5212-1 et suivants, R 5212-1 et suivants, et D 5212-19 à 30