

// le dossier juridique

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Assujettissement, mise en œuvre et déclarations

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) s'applique à toutes les entreprises occupant 20 salariés ou plus. Elle peut être mise en œuvre par l'emploi de travailleurs en situation de handicap, mais également par l'application d'un accord agréé ou en s'acquittant d'une contribution annuelle. Au titre de l'année 2024, la déclaration annuelle doit être réalisée par l'employeur *via* la DSN du mois d'avril 2025. Le point sur l'OETH dans ce dossier.

À CLASSER SOUS
HANDICAPÉS
EMPLOI

01 / 25

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a fait l'objet d'une réforme entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 (L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 67, JO 6 sept.). Certaines des dispositions transitoires restent encore d'actualité, s'agissant notamment des accords collectifs agréés conclus avant cette date, encore en vigueur s'ils ont fait l'objet d'un renouvellement.

1 Qu'est-ce que l'OETH ?

Tout employeur assujéti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doit employer des bénéficiaires de l'OETH (*v. ci-après « Qui sont les salariés bénéficiaires de l'OETH ? »*) dans la **proportion minimale** de 6 % de l'**effectif total** de ses salariés (C. trav., art. L. 5212-2, al. 1^{er}).

Ce taux doit en principe être révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active française et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées (C. trav., art. L. 5212-2, al. 2). Le **nombre de bénéficiaires** de l'OETH devant être employés résulte de la **multiplication** du **nombre de salariés** de l'**entreprise** (*v. ci-après « Le décompte des salariés de l'entreprise »*) par le **taux obligatoire** d'emploi précité (6 %). Le résultat est arrondi au nombre entier inférieur (C. trav., art. D. 5212-2).

À NOTER Le calcul du nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés par l'entreprise est effectué par l'organisme de sécurité sociale compétent, sur la base des données communiquées par

l'employeur chaque mois *via* la déclaration sociale nominative (*v. ci-après « Transmission des informations nécessaires par l'organisme de sécurité sociale... »*).

2 Quelles sont les entreprises assujetties ?

LES ENTREPRISES D'AU MOINS 20 SALARIÉS

Tous les **employeurs**, quels que soient leurs effectifs, doivent **déclarer** l'effectif total des **bénéficiaires** de l'OETH qu'ils emploient, au sein de la déclaration sociale nominative, dite « DSN » (C. trav., art. L. 5212-1, al. 1^{er} et D. 5212-4; *v. ci-après « Comment déclarer les informations relatives à l'OETH ? »*).

En revanche, **seuls les employeurs d'au moins 20 salariés**, y compris les établissements publics industriels et commerciaux (Epic), sont assujettis à l'**obligation d'emploi** de 6 % (C. trav., art. L. 5212-1, al. 2). C'est l'**effectif global** de l'**entreprise** qui est pris en compte : dans les entreprises à **établissements multiples**, l'OETH s'applique donc au niveau de l'entreprise, et non au niveau de chaque établissement atteignant le seuil de 20 salariés (C. trav., art. L. 5212-3).

LE DÉCOMPTÉ DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

► Le principe

L'effectif salarié est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

Il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'**année civile** au titre de laquelle la **contribution est due** (C. trav., art. L. 5212-1, al. 3 et D. 5212-1, al. 1^{er}; v. le dossier juridique -Sécu.- n°100/2019 du 3 juin 2019). **Par exemple**, lors du **dépôt en 2025** de la déclaration annuelle 2024, une entreprise est assujettie à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif (arrondi au nombre entier inférieur) au titre de l'année 2024, si son effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH, qui correspond à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile 2024, est de 20 salariés ou plus (BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1210).

À NOTER Une rubrique du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS) relative aux effectifs contient des précisions concernant l'OETH. Par exemple, rappelle le BOSS, il convient d'exclure, pour la détermination de l'effectif d'assujettissement à l'OETH de l'entreprise, les effectifs de l'établissement entrant dans le champ d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1270).

▣ Règles spécifiques

Dans les entreprises de travail temporaire (ETT), les **entreprises de portage salarial** et les **groupements d'employeurs**, les salariés mis à disposition d'une autre entreprise ou portés ne sont **pas pris en compte** dans l'effectif (C. trav., art. L. 5212-1, al. 3 et D. 5212-1, al. 2). Cette exclusion est également applicable aux associations intermédiaires, aux agences de mannequins ainsi qu'aux

entreprises de travail à temps partagé. En outre, dans les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), l'effectif d'assujettissement à l'OETH n'inclut pas leurs salariés recrutés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire) en vue d'être mis à disposition auprès d'autres employeurs (BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1240).

À NOTER Le calcul de l'effectif total de l'entreprise, dit « effectif d'assujettissement », est effectué par l'organisme de sécurité sociale compétent, sur la base des données communiquées par l'employeur chaque mois via la DSN (v. ci-après).

LES EFFETS DU FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 20 SALARIÉS

L'effet du franchissement à la hausse ou à la baisse du seuil de 20 salariés est également défini par l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'employeur n'est **assujéti** à l'OETH que s'il a **atteint ou dépassé**, pendant **cinq années civiles consécutives**, le seuil de **20 salariés**. En revanche, si l'effectif de l'entreprise atteint un **niveau inférieur** à ce seuil durant une année civile complète, l'employeur qui est assujéti à l'OETH en sera **exonéré dès l'année suivante**. Et il ne sera assujéti à nouveau à l'OETH que s'il atteint ou dépasse le seuil de 20 salariés durant cinq années consécutives.

En outre, toute entreprise qui emploie au moins 20 salariés au moment de sa **création** dispose, pour se mettre en conformité avec l'OETH, d'un **délai de cinq ans** (C. trav., art. L. 5212-4). Une entreprise créée une année N avec un **effectif nul** et qui accueille ses premiers salariés postérieurement à cette année N, la conduisant à avoir un effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH de 20 salariés et plus, bénéficie également de ce délai, qui court alors à compter de l'année de l'atteinte du seuil. Par ailleurs, si, au cours de ce délai de cinq ans applicable en cas de création d'entreprise, l'effectif redescend en dessous du seuil de 20 salariés, le **délai est interrompu**. Lorsque l'entreprise franchit le seuil une nouvelle fois, elle peut bénéficier du dispositif de neutralisation du franchissement des effets de seuil pendant cinq années consécutives (BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1360).

3 Comment mettre en œuvre l'OETH ?

L'employeur peut s'acquitter de son OETH en employant directement des bénéficiaires de l'OETH, en mettant en œuvre un accord collectif agréé et/ou en versant une contribution financière.

L'EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En premier lieu, l'employeur s'acquitter de son OETH en employant des travailleurs handicapés bénéficiant de l'OETH (C. trav., art. L. 5212-6).

▣ Qui sont les salariés bénéficiaires de l'OETH ? Catégories de travailleurs

Bénéficient de l'OETH (C. trav., art. L. 5212-13, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9° et 10°) :

INFORMATION SUR LE STATUT DE BÉNÉFICIAIRE DE L'OETH

Une attestation mentionnant la **reconnaissance** de la **qualité de bénéficiaire** de l'OETH en vue de l'insertion professionnelle est remise par les autorités concernées à l'occasion de la notification des décisions prévues selon le cas aux 2°, 3°, 4°, 5° et 9° de l'article L. 5212-13 du Code du travail (v. ci-contre « *Catégories de travailleurs* ») et visant notamment les victimes d'AT-MP, les titulaires d'une pension d'invalidité ou encore les victimes de guerre (C. trav., art. R. 5212-1-5, I). Le modèle de cette attestation est déterminé par arrêté (A. 20 déc. 2018, NOR: MTRD1819802A, JO 27 déc., modifié par A. 30 août 2019, NOR: MTRD1916577A, JO 7 sept.).

En outre, toute **décision de RQTH** ou d'**attribution de l'AAH** comporte la **mention expresse** des **droits** dont son bénéficiaire peut se prévaloir pour l'insertion professionnelle au titre de l'OETH. Et toute décision d'attribution de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » précise à son titulaire qu'il est bénéficiaire de l'OETH pour l'insertion professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH (C. trav., art. R. 5212-1-5, II).

Enfin, une **attestation** de la **qualité de bénéficiaire** de l'OETH peut être sollicitée par toute personne s'étant vu délivrer une décision ayant pour effet de faire bénéficier de l'OETH avant le 27 décembre 2018, auprès de l'autorité ou de l'organisme ayant délivré la décision (D. n°2018-850, 5 oct. 2018, art. 2, JO 27 déc.).

En application de la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein-emploi, l'accès des droits liés à la RQTH est étendu, depuis le 20 décembre 2023, à la quasi-totalité des salariés bénéficiaires de l'OETH (C. trav., art. L. 5212-13-1 modifié; v. dossier juridique -Handi.- n°09/2024 du 12 janv. 2024).

- les **travailleurs** reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), autrement dit les travailleurs **bénéficiaire** de la **reconnaissance** de la **qualité** de **travailleur handicapé** (RQTH) ;
- 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 attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une **pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, notamment les victimes civiles de guerre et les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- les titulaires d'une **allocation** ou d'une **rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la 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 ;
- les titulaires de la carte « **mobilité inclusion** » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'**allocation aux adultes handicapés**.

Formes de travail

Peu importe la **durée** et la **nature** du **contrat** liant le bénéficiaire de l'OETH et l'employeur (C. trav., art. L. 5212-6). En effet, l'employeur peut s'acquitter de l'OETH y compris en employant des bénéficiaires de l'OETH mis à disposition par les entreprises de travail temporaire (ETT) et par les groupements d'employeurs (C. trav., art. L. 5212-7, 3°). Il le peut aussi en accueillant :

- des **bénéficiaires** de l'OETH **en stage**, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) qui disposent d'une convention de stage ;
- des bénéficiaires de l'OETH pour des **périodes de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP) (C. trav., art. L. 5212-7, 1° et 2°).

► Comment calculer le nombre de bénéficiaires ?

Le calcul de l'effectif de bénéficiaires de l'OETH, hors salariés mis à disposition par les ETT et les groupements d'employeurs, est effectué par l'organisme de sécurité sociale compétent, sur la base des données communiquées par l'employeur chaque mois *via* la DSN (v. ci-après « Transmission des informations nécessaires par l'organisme de sécurité sociale... »).

Règles de calcul

Le nombre de bénéficiaires de l'OETH est calculé selon les modalités prévues à l'article **L. 130-1** du **Code de la sécurité sociale** (v. le dossier juridique -Sécu.- n° 100/2019 du 3 juin 2019), sous réserve des dispositions particulières prévues aux articles L. 5212-6, L. 5212-7

(v. ci-avant « Qui sont les salariés bénéficiaires de l'OETH ? ») et L. 5212-7-2 du Code du travail (v. ci-après « Majoration du nombre de bénéficiaires de l'OETH d'au moins 50 ans ») (C. trav., art. L. 5212-1, al. 4 et D. 5212-3, al. 3).

Ainsi, cet effectif prend en compte l'ensemble des travailleurs bénéficiaires de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, y compris les stagiaires, les personnes en PMSMP et les personnes mises à disposition par les ETT ou les groupements d'employeurs (C. trav., art. D. 5212-3, al. 1^{er}).

Un **même bénéficiaire** de l'OETH n'est **pris en compte qu'une seule fois** dans le calcul, même s'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires de l'OETH (C. trav., art. D. 5212-3, al. 5).

Le nombre de bénéficiaires employés par l'entreprise est exprimé sous la forme d'un nombre tronqué à deux décimales après la virgule (*BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1480*).

Majoration du nombre de bénéficiaires de l'OETH d'au moins 50 ans

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise, le **nombre** d'entre eux qui sont âgés d'au moins 50 ans est **multiplié par 1,5, pour chacun des mois considérés de l'année civile**. Sont pris en compte ceux qui atteignent l'âge de 50 ans au cours de l'année civile de référence (C. trav., art. D. 5212-3, al. 4). Cette mesure vise à reconnaître « l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi » (C. trav., art. L. 5212-7-2).

Obtention ou perte du statut de BOETH en cours d'année

Les BOETH qui obtiennent ou perdent leur reconnaissance en cours d'année font l'objet d'un **prorata** (*BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1470*). Pour connaître la valorisation un mois donné du bénéficiaire, il convient d'appliquer la formule suivante : $1 \times (\text{nombre de jours au cours desquels le salarié bénéficie du statut BOETH} \div \text{nombre de jours du mois})$. Cette valorisation peut également être effectuée sur l'année le cas échéant, en appliquant la formule suivante : $1 \times (\text{nombre de jours au cours desquels le salarié bénéficie du statut BOETH jusqu'au 31 décembre ou jusqu'à la fin du statut} \div 365)$.

Le jour d'obtention ou de perte de la qualité de BOETH est pris en compte.

À NOTER Par exemple : un salarié en CDI à temps plein obtient son statut de travailleur handicapé le 12 juin. Il est compté pour le mois de juin pour : $1 \times (19 \div 30) = 0,63$. Pour l'année, le décompte est le suivant : $1 \times (203 \div 365) = 0,55$.

Dispositions spécifiques aux ETT, groupements d'employeurs et entreprises de portage salarial

Dans les entreprises de travail temporaire (ETT) et les groupements d'employeurs, les **salariés mis à disposition** d'une autre entreprise ne sont **pas pris en compte** dans les effectifs de bénéficiaires de l'OETH (C. trav., art. D. 5212-3, al. 2). Ils sont en effet pris en compte dans l'effectif BOETH « externe » de l'entreprise utilisatrice. Cette exclusion est également applicable aux associations intermédiaires, aux agences de mannequins ainsi qu'aux entreprises de travail à temps partagé (*BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1390*).

Les **salariés portés** ayant le statut de BOETH ne sont pris en compte ni dans l'effectif BOETH de la société

de portage, ni dans l'effectif BOETH de la structure d'accueil. Ils sont valorisés dans le cadre des prestations facturées par l'entreprise de portage à ses clients (*BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1400*). La prestation du salarié porté handicapé peut être valorisée par l'entreprise au titre des déductions liées à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services (*Urssaf, Guide de l'OETH, 1^{er} déc. 2024*).

L'APPLICATION D'UN ACCORD COLLECTIF AGRÉÉ

L'employeur peut s'acquitter de l'OETH en appliquant un accord collectif agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, même s'il n'emploie pas 6 % de bénéficiaires de l'OETH parmi ses effectifs (*C. trav., art. L. 5212-8*).

▶ À quel niveau conclure l'accord ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, ces accords collectifs peuvent être conclus au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise, mais plus au niveau de l'établissement (*C. trav., art. L. 5212-8*).

À NOTER Lorsqu'une entreprise comprend un ou plusieurs établissements ayant signé un accord agréé en vigueur au-delà du 1^{er} janvier 2020, le calcul de la contribution annuelle exclut les effectifs du ou des établissements ayant signé un accord pendant la durée de son application (*D. n° 2019-523, 27 mai 2019, art. 2, 3°, JO 28 mai*).

▶ Quelle durée pour l'accord ?

La durée des accords collectifs agréés prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés est limitée à **trois ans** et ne peut être **renouvelée qu'une seule fois** (soit une durée maximale de six années) (*C. trav., art. L. 5212-8*).

À NOTER À titre transitoire, les accords agréés et entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme et peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne peuvent pas être renouvelés (*L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 67, IV, JO 6 sept.*).

▶ Quel contenu pour l'accord ?

Un programme pluriannuel...

Pour que l'accord soit agréé, il doit prévoir un programme pluriannuel comportant un **plan d'embauche** et un **plan de maintien** dans l'emploi dans l'entreprise. Ces documents sont assortis d'**objectifs**, au nombre desquels doivent notamment figurer, pour chaque année d'exécution du programme, le nombre de bénéficiaires de l'OETH rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé.

Le programme pluriannuel est établi par année civile (*C. trav., art. R. 5212-12*).

... et un financement de ce programme

Le programme pluriannuel précise, en outre, le **financement prévisionnel** des différentes **actions prévues**. Celui-ci doit être **au moins égal**, par année, au montant de la **contribution financière** due au titre de cette même année, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 du Code du travail prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article (*v. ci-après « Le versement d'une contribution annuelle »*).

Lorsque le programme comporte des **actions de sensibilisation** des salariés de l'entreprise ou des actions de **pilottage** et de **suiti**, les sommes consacrées au financement de ces actions **n'excèdent pas 25 %** du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord (*C. trav., art. R. 5212-12*).

Les **dépenses** qui peuvent être **prises en compte** dans le **budget** de l'accord doivent directement concerner les bénéficiaires de l'OETH et doivent favoriser leur emploi (*Instr. DGEFP/METH/2021/11, 7 janv. 2021, NOR: MTRD2100596J*). Il est donc **exclu** d'intégrer dans ce budget :

- les mesures d'accompagnement sans lien avec l'emploi direct d'un bénéficiaire de l'OETH (comme l'aide aux salariés dont le conjoint ou l'enfant est handicapé) ;
- les salaires versés aux travailleurs handicapés ;
- les actions de formation entrant dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, à l'exception des surcoûts liés au handicap ;
- les dépenses prises en charge par d'autres organismes ;
- les sommes versées aux structures du milieu protégé et adapté et aux travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- les dépenses correspondant à des partenariats généralistes avec des associations qui n'ont pas de lien direct avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé ;
- les dépenses correspondant à des opérations de communication généraliste externes.

Le **montant** du **financement** par l'employeur est **révisé chaque année** sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente, à l'exclusion des déductions mentionnées à l'article L. 5212-11 du Code du travail, c'est-à-dire celles non prévues par la réglementation (*C. trav., art. R. 5212-13, al. 1^{er} ; v. ci-après « Certaines dépenses non prévues par la réglementation »*).

Les montants de financement annuels prévus au titre du programme qui n'ont pas été dépensés sont reportés sur l'année suivante (*C. trav., art. R. 5212-13, al. 2*).

À NOTER Le montant des sommes consacrées au financement des actions prévues par les accords d'entreprise, d'établissement, de groupe ou de branche agréés avant le 1^{er} janvier 2020 est évalué, depuis le 1^{er} janvier 2020, selon les modalités de calcul de la contribution en vigueur à cette date (*D. n° 2019-521, 27 mai 2019, art. 3, II, JO 28 mai*).

▶ Comment obtenir l'agrément de l'accord ?

Dépôt de la demande d'agrément

Au plus tard le 31 mai...

Après que l'accord conclu a été déposé selon les modalités de droit commun (*v. le dossier juridique -Accords, droit négo.- n° 124/2022 du 6 juill. 2022*), la **partie la plus diligente** transmet l'accord pour agrément à l'autorité administrative compétente **au plus tard le 31 mai** de la première année de mise en œuvre du programme (*C. trav., art. R. 5212-14*).

À NOTER Ainsi, la transmission de l'accord ne doit plus être réalisée au mois de mars, le décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 ayant pérennisé la mesure de report déjà pratiquée par l'Urssaf lors des déclarations relatives à l'OETH portant sur les années 2021 et 2022.

... auprès de l'autorité compétente

L'autorité administrative compétente pour délivrer l'agrément est :

- pour un **accord de branche**, le ministre chargé du Travail (Délégation générale à l'emploi et à la forma-

tion professionnelle, 14 avenue Duquesne, 75350 Paris SP07) ;

– pour un **accord d'entreprise**, le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise ;

– pour un **accord de groupe**, le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise dominante définie à l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Depuis le 22 juin 2024, le **dossier** de demande d'agrément de l'accord doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme dédiée dénommée « Agape'RH », accessible à l'adresse suivante : <https://agape-th.emploi.gouv.fr/>. Il **doit comporter** (A. 25 nov. 2019, NOR: MTRD1929394A, JO 3 déc. modifié par A. 13 juin 2024, NOR: TSSD2415148A, JO 21 juin):

– le **récépissé** du dépôt de l'accord comprenant le numéro de l'accord ;

– un **état des lieux préalable** comportant notamment des données générales sur l'entreprise, le groupe ou la branche professionnelle et sur son ou ses secteurs d'activité, ainsi qu'un bilan de la situation des conditions de travail et de l'emploi des travailleurs handicapés ;

– une présentation de l'**accord signé** comprenant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel d'une durée maximale de trois ans et comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, des objectifs annuels et des indicateurs de suivi, ainsi que le budget prévisionnel consacré au financement des différentes actions programmées ;

– et un détail du **périmètre des entreprises couvertes** par l'accord.

À NOTER Le ministère du Travail a mis en ligne un ensemble de guides et une foire aux questions à destination des entreprises afin de faciliter leurs démarches à l'adresse suivante : https://info.agape-th.emploi.gouv.fr/jcms/c_5656/fr/documentation.

Durée de l'agrément

L'**agrément** est délivré pour la **durée de validité** de l'**accord**. L'autorité administrative compétente prend en compte la nature, la portée et la cohérence des différentes actions envisagées ainsi que le respect des exigences en matière de contenu de l'accord (v. ci-avant « Quel est le contenu de l'accord ? ») (C. trav., art. R. 5212-15).

▣ Quelles obligations pour l'employeur ?

Durant l'exécution de l'accord, l'employeur dresse un **bilan annuel** de la **mise en œuvre** de l'**accord**. Il **présente** ce bilan, selon les cas, au comité social et économique (CSE) ou au **comité de groupe**. La mise en œuvre des accords de branche fait également l'objet d'un bilan annuel (C. trav., art. R. 5212-16).

Dans les **deux mois** qui suivent le **terme** de l'**accord**, l'employeur ou la branche **transmet** à l'**autorité administrative** compétente (v. ci-avant « Comment est agréé l'accord ? »):

– les **bilans annuels** et le bilan **récapitulatif** des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant leur financement ;

– le **solde** des **dépenses exposées** pour la mise en œuvre du programme au regard du montant de la contribution annuelle qui aurait été due sans accord agréé (v. ci-après « Par le versement d'une contribution annuelle »).

L'employeur ou la branche communique également, à la demande de l'autorité administrative compé-

UNE INSTRUCTION DÉTAILLE L'ÉLABORATION D'UN ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Dans une instruction du 7 janvier 2021, la DGEFP accompagne pas à pas les partenaires sociaux dans la construction d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle y détaille les modalités d'établissement de l'état des lieux préalable de la situation des travailleurs handicapés (un tel état des lieux devant être fourni dans le dossier de demande d'agrément de l'accord), du programme pluriannuel et du budget devant être prévus dans l'accord, ainsi que les modalités d'agrément, de suivi annuel, de bilan final et de renouvellement de l'agrément de l'accord (Instr. n° DGEFP/METH/2021/11, 7 janv. 2021, NOR: MTRD2100596J).

tente, les pièces justificatives nécessaires au contrôle du bilan récapitulatif des actions réalisées (C. trav., art. R. 5212-17).

▣ Comment obtenir le renouvellement de l'agrément de l'accord ?

L'agrément de l'accord ne peut être **renouvelé** qu'**une seule fois** par l'autorité compétente pour une durée maximale de trois ans.

Le renouvellement de l'agrément est accordé **après présentation**, selon les cas, au **CSE** ou au comité de groupe, ou après examen par la branche, du bilan du programme exécuté et de la demande de renouvellement.

Le renouvellement de l'agrément est **apprécié** au regard du **bilan quantitatif** et **qualitatif** du programme réalisé et du nouveau programme pluriannuel élaboré (C. trav., art. R. 5212-18).

Depuis le 22 juin 2024, le **dossier** de demande de renouvellement d'agrément de l'accord (adressé à la même autorité que la demande d'agrément initiale), doit comporter :

– un **bilan** qualitatif et quantitatif du **précédent accord agréé** arrivé à échéance, comprenant notamment l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés rapporté à l'effectif d'assujettissement constatée sur la durée de l'accord et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement a été effectif au cours de la durée de l'accord, par type de contrat, ainsi que les éléments financiers rapportés aux différentes actions programmées ;

– une présentation du **nouvel accord** signé ;

– la présentation du **bilan** annuel du précédent accord réalisée chaque année devant le CSE ou le comité de groupe ou la branche ;

– le **récépissé** de dépôt du nouvel accord signé comprenant le numéro de l'accord ;

– un détail du périmètre des **entreprises couvertes** par l'accord ;

– et le **budget prévisionnel** consacré au financement des différentes actions programmées (A. 25 nov. 2019, NOR: MTRD1929394A, JO 3 déc. modifié précité).

▣ Qu'advient-il en cas de dépenses réalisées inférieures à celles prévues par l'accord ?

Si les dépenses réalisées pour la durée du programme prévu par l'accord sont inférieures au montant total de la contribution qui aurait été due en l'absence d'accord agréé, l'employeur procède au **versement**, à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité

sociale dont il dépend (Urssaf ou CMSA), des **sommes équivalentes** aux **dépenses** prévues par l'accord et **non réalisées**.

Si l'autorité administrative compétente fait droit à la demande de **renouvellement** de l'**agrément** de l'accord, elle pourra autoriser le **report** total ou partiel de ce **solde** sur le nouveau programme.

À défaut de renouvellement de l'agrément, cette autorité adresse à l'employeur, par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception par le destinataire, une notification du montant à régler.

Une copie de cette notification est adressée à l'Urssaf ou à la CMSA concernée.

Le montant dû est déclaré et versé par l'employeur à l'Urssaf ou à la CMSA compétente. Ce versement est effectué à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales dont il est redevable auprès de cet organisme, intervenant à l'issue d'un délai de deux mois suivant la réception de la notification (C. trav., art. R. 5212-19).

LE VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION ANNUELLE

Lorsque l'employeur n'emploie pas le nombre requis de bénéficiaires de l'OETH et n'applique pas d'accord agréé, il doit payer une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'OETH qu'il aurait dû employer.

■ À qui verser la contribution ?

La contribution due est recouvrée et contrôlée par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont dépend l'employeur (Urssaf ou CMSA), selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations (C. trav., art. L. 5212-9, al. 1^{er}; CSS, art. L. 213-1, 2^o bis et L. 243-7, al. 2; C. rur., art. L. 725-3, al. 4 et L. 724-7, al. 1^{er}). L'employeur la lui verse **lors** de la **déclaration annuelle** via la **DSN** (v. ci-après « Contenu de la déclaration par l'employeur et règlement de la contribution »).

Cette contribution est affectée à l'Agefiph (C. trav., art. L. 5212-9 et L. 5214-1).

■ Comment calculer la contribution ?

La contribution est égale au **nombre** de **bénéficiaires** de l'OETH **manquants** multiplié par un **montant forfaitaire** (C. trav., art. D. 5212-20).

À NOTER Lorsqu'une entreprise comprend un ou plusieurs établissements ayant signé un accord agréé en vigueur au-delà du 1^{er} janvier 2020, le calcul de la contribution annuelle (v. ci-après « Le versement d'une contribution annuelle ») exclut les effectifs du ou des établissements ayant signé un accord pendant la durée de son application (D. n° 2019-523, 27 mai 2019, art. 2, 3^o, JO 28 mai).

Le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants...

Le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants résulte de l'écart entre le **nombre de bénéficiaires**

de l'OETH **devant être employés** par l'entreprise (v. ci-avant « Le nombre de travailleurs handicapés à employer ») et le nombre de bénéficiaires de l'OETH **effectivement employés** par l'entreprise (v. ci-avant « Comment calculer le nombre de bénéficiaires de l'OETH ? ») (C. trav., art. D. 5212-20).

... multiplié par un montant forfaitaire

Le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants est multiplié par un des montants suivants (v. ci-avant « Le décompte des salariés de l'entreprise »):

– **400 fois** le **Smic horaire brut** pour les **entreprises de 20 à 249 salariés**;

– **500 fois** le **Smic horaire brut** pour les entreprises de **250 à 749 salariés**;

– **600 fois** le **Smic horaire brut** pour les entreprises d'**au moins 750 salariés**;

– ou **1 500 fois** le **Smic horaire brut**, quel que soit le nombre de salariés, pour les entreprises n'ayant employé aucun bénéficiaire de l'OETH, n'ayant pas conclu de contrats d'un montant minimal avec le secteur protégé ou adapté (v. ci-après « Dépenses liées aux contrats conclus avec des EA, Ésat, TIH et entreprises de portage salarial ») et n'ayant pas conclu d'accord agréé (v. ci-avant « L'application d'un accord collectif agréé ») pendant une période supérieure à trois années consécutives.

Le **Smic horaire brut applicable** est celui applicable le **31 décembre** de l'**année** au titre de laquelle la **contribution** est **due** (soit, par exemple, le Smic en vigueur au 31 décembre 2024 pour la contribution 2024 payée en 2025) (C. trav., art. L. 5212-10, D. 5212-20 et D. 5212-21, al. 1^{er}).

Modulation de la hausse éventuelle du montant de la contribution de 2020 à 2024

À titre transitoire, de 2020 à 2024, le montant de la **contribution** est **modulé** en réduisant son éventuelle **augmentation** par rapport à l'**année précédente** (D. n° 2019-523, 27 mai 2019, art. 2, 2^o, JO 28 mai).

Pour les contributions dues au titre des **années 2021 à 2024**, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de:

– 80 % pour 2021 (contribution payée en 2022) ;

– 75 % pour 2022 (contribution payée en 2023) ;

– 66 % en 2023 (contribution payée en 2024) ;

– et 50 % en 2024 (contribution payée en 2025).

Cette modulation ne sera en revanche plus applicable à compter de la contribution 2025, qui sera payée en 2026.

À NOTER Cette modulation vise à atténuer les éventuelles augmentations de la contribution liées au changement de périmètre de l'OETH depuis le 1^{er} janvier 2020, qui est l'entreprise et non plus l'établissement (v. ci-avant « Les entreprises d'au moins 20 salariés »).

■ Quelles déductions envisageables ?

En cas d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)

Le montant de la contribution peut être **modulé** en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) occupés par des salariés de l'entreprise. Cette modulation prend la **forme** d'une **déduction** du montant de la contribution annuelle (C. trav., art. L. 5212-9, al. 3 et 4). Le montant de la déduction est égal au **produit** de l'effectif des bénéficiaires de l'OETH occupant un ou plusieurs Ecap par **17 fois le Smic horaire brut** (C. trav., art. D. 5212-24). L'effectif des Ecap est déter-

miné selon les règles et modalités prévues aux articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la sécurité sociale (BOSS, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1490). Les catégories d'Ecap sont listées à l'article D. 5212-25 du Code du travail.

Le calcul de l'effectif de salariés occupant un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (Ecap) dans l'entreprise est effectué par l'organisme de sécurité sociale compétent, sur la base des données communiquées par l'employeur chaque mois *via* la DSN (*v. ci-après « Transmission des informations nécessaires par l'organisme de sécurité sociale... »*).

À NOTER La liste des Ecap fixée à l'article D. 5212-25 précité n'a finalement pas été révisée, contrairement à ce que prévoyait la loi Avenir professionnel (L. n°2018-771, 5 sept. 2018, art. 67, V, JO 6 sept.).

Dépenses liées aux contrats conclus avec des EA, Ésat, TIH et entreprises de portage salarial > Conditions de la déduction

Depuis le 1^{er} janvier 2020, peuvent 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** qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées (**EA**) ;
- des établissements ou services d'accompagnement par le travail (**Ésat**) ;
- des travailleurs indépendants handicapés (**TIH**) reconnus bénéficiaires de l'OETH ;
- et des entreprises de **portage salarial** lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH (*C. trav., art. L. 5212-10-1*).

Cette **déduction** n'est **possible** qu'à condition que le montant du **prix hors taxes** payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, soit **supérieur, sur quatre ans, à 600 fois le Smic horaire brut** (*C. trav., art. D. 5212-21, al. 2*).

> Montant de la déduction

Le montant de la déduction est calculé en appliquant un **taux de 30 %** au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation (*C. trav., art. D. 5212-22, al. 1^{er}*).

> Limites de la déduction

La déduction ainsi calculée ne peut être soustraite au montant de la contribution due par l'employeur que dans **certaines limites** fixées selon le taux d'emploi de bénéficiaire de l'OETH de l'entreprise :

- lorsque l'entreprise **emploie moins de 50 %** du **taux obligatoire de bénéficiaires** de l'OETH, l'employeur peut soustraire la **déduction** dans la limite de **50 %** du montant de la contribution annuelle calculée en application de l'article D. 5212-20 du Code du travail (*v. ci-avant « Comment calculer la contribution ? »*) ;
- lorsque l'entreprise **emploie au moins 50 %** du taux obligatoire de bénéficiaires de l'OETH, l'employeur peut soustraire la **déduction** calculée dans la limite de **75 %** du montant de la contribution annuelle calculée en application de l'article D. 5212-20 du Code du travail (*C. trav., art. D. 5212-22, al. 2*).

FIN DE LA DÉDUCTIBILITÉ DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE DE CERTAINES DÉPENSES

Depuis le **1^{er} janvier 2025**, certaines **dépenses** rendues **déductibles** de la contribution annuelle de manière transitoire par un décret du 5 novembre 2020 **ne le sont plus**. Au titre des années 2020 à 2024, pouvaient être déduites les dépenses effectuées dans le cadre (*D. n°2020-1350, 5 nov. 2020, art. 3, 3^o, JO 6 nov.*) :

- de la **participation** à des **événements** promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
 - d'**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 ;
 - de la mise en place d'un **partenariat**, 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.
- Un projet de décret avait envisagé de pérenniser la déductibilité de ces dépenses de partenariat (*v. l'actualité n°19182 du 17 déc. 2024*), mais celui-ci n'a jamais été publié. Et l'Agefiph a confirmé dans une note publiée sur son site le 14 janvier 2025 la fin de la déductibilité de ces trois catégories de dépenses.

En cas de contrats conclus par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives (*C. trav., art. D. 5212-22, al. 3*).

Certaines dépenses non prévues par la réglementation

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (*C. trav., art. L. 5212-11, al. 1^{er}*).

> Types de dépenses déductibles

- Sont déductibles à ce titre les dépenses relatives :
- à la réalisation de **diagnostics** et de **travaux** afin de rendre les **locaux** de l'entreprise **accessibles** aux bénéficiaires de l'OETH ;
 - au **maintien dans l'emploi** au sein de l'entreprise et à la **reconversion** professionnelle de bénéficiaires de l'OETH par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
 - aux **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'OETH, 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'OETH (*C. trav., art. D. 5212-23, al. 1^{er}*).

À NOTER La liste des dépenses déductibles avait été allongée au titre des années 2020 à 2024 mais des dérogations ont pris fin (*v. l'encadré « Fin de la déductibilité de la contribution annuelle de certaines dépenses »*).

> Plafond de la déduction

L'employeur peut déduire du montant de sa contribution annuelle de telles dépenses, au prix hors taxes, dans la **limite de 10 % du montant de la contribution annuelle** calculée en application de l'article D. 5212-20 du Code du travail (*v. ci-avant « Comment calculer la contribution ? »*; C. trav., art. D. 5212-23, al. 2).

> Non-cumul avec une aide de l'Agefiph ayant le même objet

L'avantage représenté par cette déduction ne pourra toutefois pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'Agefiph (C. trav., art. L. 5212-11, al. 2).

4 Comment déclarer les informations relatives à l'OETH?

UNE DÉCLARATION MENSUELLE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH POUR TOUS...

Tout employeur, même ayant moins de 20 salariés, doit identifier chaque mois, dans sa DSN, les informations relatives aux bénéficiaires de l'OETH qu'il emploie (C. trav., art. L. 5212-1, al. 1^{er} et D. 5212-4).

À NOTER L'Urssaf a édité un guide permettant d'accompagner les entreprises dans le cadre de leur déclaration par le biais de la DSN (Urssaf, Guide de l'OETH, mis à jour le 1^{er} déc. 2024).

... ET UNE DÉCLARATION ANNUELLE EN MAI POUR LES EMPLOYEURS ASSUJETTIS À L'OETH

D'après le Code du travail, la déclaration annuelle au titre de l'année précédente est établie par les **entreprises d'au moins 20 salariés** assujetties à l'OETH, au moyen de la **DSN effectuée en mai** au titre du mois d'avril (C. trav., art. L. 5212-5 et D. 5212-5 et s.).

Ainsi, au titre de l'**obligation d'emploi de l'année 2024**, la déclaration annuelle et le paiement de la contribution seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la **DSN d'avril 2025** (exigible le 5 ou 15 mai 2025).

À NOTER À l'origine, la déclaration devait être faite en mars. Des mesures de report au mois de mai avaient toutefois été appliquées en 2021, 2022 et 2023. Ce décalage a depuis été pérennisé (C. trav., art. D. 5212-8; D. n° 2023-296, 20 avr. 2023, JO 22 avr.; v. l'actualité n° 18784 du 25 avr. 2023).

▣ Transmission des informations nécessaires par l'organisme de sécurité sociale...

Afin de réaliser cette déclaration, l'employeur reçoit certaines informations de la part de l'Urssaf ou de la CMSA compétente (C. trav., art. D. 5212-5). Il s'agit :

- de l'**effectif** d'assujettissement de l'entreprise (*v. ci-avant « Le décompte des salariés de l'entreprise »*);
- du **nombre de bénéficiaires** de l'OETH **devant être employés** par l'entreprise (*v. ci-avant « Le nombre de travailleurs handicapés à employer »*);
- de l'**effectif de bénéficiaires** de l'OETH, hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs (*v. ci-avant « Comment calculer le nombre de bénéficiaires de l'OETH ? »*);
- et de l'**effectif de salariés** relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (**Écap**), calculé selon les modalités fixées pour l'effectif d'as-

sujeettissement (*v. ci-avant « Le décompte des salariés de l'entreprise »*).

Le Code du travail prévoit que ces informations sont transmises **au plus tard le 15 mars**, au titre de l'année précédente, en prenant en compte toutes les DSN réceptionnées au plus tard le 15 février de cette même année (C. trav., art. D. 5212-5).

À NOTER Lorsque parmi les salariés d'un employeur, certains relèvent du régime général de la sécurité sociale et d'autres du régime agricole, l'organisme qui transmet à l'employeur ces informations est celui du régime auquel la majorité de ses salariés sont affiliés (Urssaf ou CMSA). Les effectifs relevant des différents régimes sont calculés en appliquant l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale (C. trav., art. D. 5212-5, II).

▣ ... par les ETT et groupements d'employeurs...

En cas de salariés handicapés mis à disposition de l'employeur par des **entreprises de travail temporaire (ETT)** et des **groupements d'employeurs**, ces derniers doivent, au plus tard le **15 mars** de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'OETH est effectuée, transmettre à l'employeur une **attestation annuelle** portant sur le nombre de bénéficiaires de l'OETH mis à disposition. Le modèle de cette attestation est défini par un arrêté du ministre chargé du Travail (C. trav., art. D. 5212-6; A. 19 nov. 2020, NOR: MTRD2031908A, JO 29 nov.).

Cette transmission annuelle doit également être effectuée, le cas échéant, par les associations intermédiaires, les agences de mannequins, les entreprises de travail à temps partagé (**BOSS**, Règles d'assujettissement, Effectif, § 1380).

▣ ... et par les EA, Ésat, TIH et entreprises de portage salarial

En cas de passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'accompagnement par le travail (Ésat), des travailleurs indépendants handicapés (TIH) et des entreprises de portage salarial (lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH), ces derniers doivent adresser à leur entreprise cliente une **attestation annuelle**, au plus tard le 15 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'OETH est effectuée.

Cette attestation **indique** :

- le **montant du prix hors taxes** des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats réglés par l'entreprise au cours de l'année considérée;
- le montant de la **différence** entre ce prix hors taxes et les **coûts** des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, effectivement payé dans l'année;
- et le **montant de la déduction avant plafonnement** (*v. ci-avant « Dépenses liées aux contrats conclus avec des EA, Ésat, TIH et entreprises de portage salarial »*).

Le modèle de cette attestation est défini par un arrêté du ministre chargé du Travail (C. trav., art. D. 5212-7; A. 19 nov. 2020, NOR: MTRD1931263A, JO 29 nov.).

▣ Contenu de la déclaration par l'employeur et règlement de la contribution

Dans la DSN effectuée en mai, pour la période d'emploi du mois d'avril de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'OETH est effectuée,

l'employeur assujetti à l'OETH renseigne annuellement certaines informations. Ces informations sont :

- le **nombre de salariés handicapés mis à sa disposition** par une ETT ou un groupement d'employeurs ;
 - le montant de la **contribution initialement due**, avant déductions (*v. ci-avant « Comment calculer la contribution ? »*) ;
 - le **montant de la déduction non plafonnée** liée à la **conclusion de contrats** de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des EA, des Ésat, des TIH et des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH (*v. ci-avant « Dépenses liées aux contrats conclus avec des EA, Ésat, TIH et entreprises de portage salarial »*) ;
 - le montant de la déduction non plafonnée liée aux **dépenses déductibles** destinées à **favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (*v. ci-avant « Certaines dépenses non prévues par la réglementation »*) ;
 - le montant de la déduction non plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des **Ecap** (*v. ci-avant « En cas d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) »*) ;
 - le montant de la **contribution due après déductions** ;
 - et, le cas échéant, l'information qu'il s'acquitte de l'OETH par la conclusion d'un **accord agréé** de branche, de groupe, ou d'entreprise (*v. ci-avant « L'application d'un accord collectif agréé »*).
- Lorsqu'une contribution est due, l'employeur procède à son **versement** à la **date de la déclaration**, au moment de son **dépôt** dans la **DSN**. Si l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul de ses établissements (*C. trav., art. D. 5212-8*).

À NOTER Si parmi les salariés d'un employeur, certains relèvent du régime général de la sécurité sociale et d'autres du régime agricole, l'organisme auprès duquel l'employeur effectue la déclaration et le versement de la contribution est celui du régime auquel la majorité de ses salariés sont affiliés (Urssaf ou CMSA). Les effectifs relevant des différents régimes sont calculés conformément à l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale (*C. trav., art. D. 5212-8*).

► Information du CSE sur la déclaration

L'employeur doit porter la déclaration annuelle à la connaissance du CSE, à l'**exclusion** de la **liste nominative** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (*C. trav., art. D. 5212-9*).

► Confidentialité des informations de la déclaration

Les informations contenues dans la déclaration annuelle sont confidentielles. Il est **interdit** de les communiquer à un **autre employeur** auprès duquel un bénéficiaire de l'OETH concerné par la déclaration sollicite un emploi (*C. trav., art. L. 5212-5, al. 3*).

► Conséquences du défaut de déclaration

À défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi (*C. trav., art. L. 5212-5, al. 2*). Un montant de **contribution** est **fixé à titre provisoire**. Il est égal au **produit, majoré de 25 %** :

L'ACTION EN JUSTICE DES ASSOCIATIONS DÉFENDANT LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des travailleurs handicapés peuvent exercer une action civile fondée sur le non-respect des dispositions relatives à l'OETH, lorsque cela porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent (*C. trav., art. L. 5212-16*).

– du **coefficient** applicable en fonction de l'effectif d'**assujettissement** de l'**entreprise** (400 fois le Smic horaire brut pour un effectif de 20 à 249 salariés, 500 fois le Smic pour un effectif de 250 à 749 salariés, 600 fois le Smic pour les entreprises de 750 salariés et plus ; *C. trav., art. D. 5212-20, 2°*) ;

– **par la différence** entre le nombre de **bénéficiaires de l'obligation** d'emploi devant être **employés** et le nombre de **bénéficiaires** de l'obligation d'emploi **déclarés** par l'employeur au cours de l'année.

Ce taux de majoration de 25 % augmente de cinq points à chaque échéance non déclarée consécutive (*CSS, art. R. 243-15, III*). Cette contribution forfaitaire est notifiée à l'employeur **avant le 31 décembre** de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être faite.

Dès que l'employeur effectue sa déclaration après une telle notification, le **montant** de la contribution est **régularisé**, et la **majoration** est **réduite** à 8 % du montant de la contribution due (*CSS, art. R. 243-15, IV*).

5 Quelles sanctions pour les employeurs récalcitrants ?

L'employeur assujetti à l'OETH qui n'emploie pas le nombre requis de bénéficiaires de l'OETH, qui n'applique pas un accord agréé et qui n'a pas versé de contribution annuelle, est passible des sanctions applicables en matière de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (*C. trav., art. L. 5212-9, al. 1^{er}*).

À NOTER Les entreprises qui n'ont pas souscrit les déclarations qui leur incombent en matière sociale ou n'ont pas acquitté les contributions ou cotisations sociales exigibles sont exclues de la procédure de passation des marchés et des contrats de concession (*CCP, art. L. 2141-2 et L. 3123-2 ; A. 22 mars 2019, JO 31 mars, NOR : ECOM1830220A*).

SOURCES// • L. n°2018-771, 5 sept. 2018, JO 6 sept. • Ord. n°2019-861, 21 août 2019, JO 22 août • D. n°s 2019-521, 2019-522 et 2019-523, 27 mai 2019, JO 28 mai • D. n°2018-850, 5 oct. 2018, JO 6 oct. • A. 20 déc. 2018, NOR : MTRD1819802A, JO 27 déc. • A. 30 août 2019, NOR : MTRD1916577A, JO 7 sept. • A. 25 nov. 2019, NOR : MTRD1929394A, JO 3 déc. modifié par A. 13 juin 2024, NOR : TSSD2415148A, JO 21 juin • D. n°2020-1350, 5 nov. 2020, JO 6 nov. • A. 19 nov. 2020, NOR : MTRD2031908A, JO 29 nov. • A. 19 nov. 2020, NOR : MTRD1931263A, JO 29 nov. • Instr. n°DGEFP/METH/2021/11, 7 janv. 2021, NOR : MTRD2100596J • D. n°2021-918, 9 juill. 2021, JO 11 juill. • L. n°2021-1900, 30 déc. 2021, art. 119, JO 31 déc. • D. n°2023-296, 20 avr. 2023, JO 22 avr.

 CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : www.liaisons-sociales.fr



LAMY LIAISONS

Académie



Actualité Paie

Décrypter les nouveaux textes pour fiabiliser ses pratiques

OBJECTIFS

- Découvrir l'actualité des réformes sociales ayant des conséquences immédiates sur la paie et la rémunération
- Évaluer l'incidence pratique de ces actualités sur la paie et les déclarations sociales
- Bénéficier des conseils pratiques des experts

FORMATEUR(S)

- **Pascal BOUE**, formateur, consultant et manager de transition, intervient sur l'ensemble des thèmes liés à la gestion de la paie

PUBLIC

- Responsables, gestionnaires et assistants paie
- Responsables rémunération et Comp&Ben
- Responsables des Ressources Humaines

Le programme évolue en fonction des actualités sur le domaine.

La maîtrise des calculs des charges sociales

La DSN

La gestion des absences

Les mesures pour l'emploi

Les paies et les rémunérations dans la jurisprudence

Les dernières évolutions

DURÉE 7 heures / 1 jour

TARIF 1 040 € HT

CODE AC003

Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)



Pour vos demandes de formation intra-entreprise ou sur-mesure, merci de nous contacter.