

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Qui est concerné ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'impose aux entreprises employant au moins 20 salariés.

Les employeurs

Tous les employeurs d'au moins 20 salariés doivent respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, cet effectif est apprécié au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement.

Précision : l'effectif annuel de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées chaque mois au cours de l'année civile précédente.

Une entreprise ne devient assujettie à l'OETH que si le seuil de 20 salariés est atteint ou franchi pendant 5 années civiles consécutives. Toutefois, ce délai de 5 ans ne concerne pas les entreprises déjà soumises, en 2019, à l'OETH dès lors que leur effectif demeure identique ou plus élevé en 2020.

Si l'effectif d'une entreprise appliquant l'OETH passe en dessous de 20 salariés durant une année civile, elle n'est plus soumise à cette obligation dès l'année qui suit.

Les salariés

Bénéficient de cette obligation d'emploi :

- les travailleurs bénéficiant 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 les titulaires d'une rente versée par un régime de protection sociale obligatoire (régime général de la Sécurité sociale, Mutualité sociale agricole...) ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par un 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 ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (victimes d'un acte de terrorisme, 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, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures...) ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident survenu ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service et titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

En quoi consiste l'obligation

?

Pour remplir leur OETH, les employeurs peuvent recruter des travailleurs handicapés ou mettre en œuvre un accord collectif agréé.

Les entreprises soumises à l'OETH doivent employer des travailleurs handicapés dans une proportion d'au moins 6 % de leur effectif total.

Pour obtenir le nombre de personnes handicapées à employer, l'effectif total de l'entreprise est multiplié par 6 % et le résultat est arrondi au nombre entier inférieur. Par exemple, une entreprise de 55 salariées doit employer trois travailleurs handicapés ($55 \times 6 \% = 3,3$).

À savoir : depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises ne peuvent plus s'acquitter partiellement de leur OETH en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des centres de distribution de travail à domicile. Mais les dépenses liées à ces contrats peuvent désormais être déduites du montant de la contribution financière due par l'entreprise qui n'emploie pas suffisamment de travailleurs handicapés ou qui n'applique pas d'accord collectif agréé.

L'embauche de personnes handicapées

Pour satisfaire à leur OETH, les employeurs peuvent :

- recruter des travailleurs handicapés, peu importe la durée et la nature du contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
- employer des travailleurs handicapés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;

- accueillir des personnes handicapées en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- accueillir des jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage.

Précision : jusqu'au 31 décembre 2019, les personnes handicapées en stage ou accueillies dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel n'étaient prises en compte que dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise. Ce n'est plus le cas depuis le 1^{er} janvier 2020.

L'effectif annuel des bénéficiaires de l'OETH présents dans l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de bénéficiaires employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Et, afin d'encourager l'emploi de travailleurs plus âgés, le nombre de bénéficiaires de l'OETH âgés d'au moins 50 ans est multiplié par 1,5. Il s'agit de compenser « l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi ».

Un accord collectif agréé

Les employeurs peuvent également remplir leur OETH en mettant en œuvre un accord collectif agréé conclu au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise. Cet accord étant signé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Il n'est plus possible, depuis le 1^{er} janvier 2020, de conclure un accord d'établissement.

À noter : les accords agréés et entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2020 produisent leurs effets jusqu'à leur terme et

peuvent être renouvelés une fois seulement pour 3 ans maximum. Étant précisé que les accords d'établissement ne peuvent pas être renouvelés.

Pour être agréé, l'accord doit désormais mettre en place un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés incluant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi. Il doit fixer des objectifs annuels, notamment en termes de recrutement, et préciser le financement prévisionnel des différentes actions programmées. Ce financement doit être au moins égal, chaque année, à la contribution financière due par l'entreprise.

Précision : jusqu'au 31 décembre 2019, l'accord devait prévoir un programme annuel ou pluriannuel comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'un plan d'insertion et de formation et/ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

La partie la plus diligente transmet l'accord de groupe ou d'entreprise à la Direccte au plus tard le 31 mars de la première année de mise en œuvre du programme. Celle-ci vérifie la nature, la portée et la cohérence des différentes actions envisagées ainsi que le respect des exigences liées au contenu de l'accord.

À savoir : l'employeur doit dresser un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord et le présenter au comité social et économique ou au comité de groupe.

Dans les 2 mois suivant la fin de l'accord, l'employeur doit transmettre à la Direccte :

- les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord de groupe ou d'entreprise ;
- le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant de la contribution financière qui aurait été due sans accord agréé ;

– à la demande de la Direccte, les pièces justificatives nécessaires au contrôle du bilan récapitulatif.

Si les dépenses réalisées pendant la durée de l'accord sont inférieures au montant de la contribution financière qui aurait été due sans accord agréé, l'entreprise doit alors verser à l'Urssaf, à la CGSS ou à la MSA une somme correspondant aux dépenses prévues par l'accord et non réalisées.

Une contribution financière annuelle

Les employeurs qui ne respectent pas leur OETH versent une contribution financière.

Les entreprises qui n'emploient pas suffisamment de bénéficiaires de l'OETH par rapport à leur effectif ou qui n'appliquent pas d'accord agréé doivent s'acquitter, chaque année, d'une contribution financière.

L'OETH applicable en 2019

Pour l'OETH de l'année 2019, le montant de la contribution financière correspond au nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants avec, le cas échéant, application d'un coefficient de minoration, multiplié par un montant forfaitaire variant selon l'effectif de l'entreprise :

- 400 fois le Smic horaire brut (4 012 €) pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire brut (5 015 €) pour les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le Smic horaire brut (6 018 €) pour les entreprises d'au moins 750 salariés ;
- 1 500 fois le Smic horaire brut (15 045 €), quel que soit

l'effectif de l'entreprise, lorsque celle-ci n'a employé aucun bénéficiaire de l'OETH, n'a pas conclu de contrats d'un montant minimal avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des centres de distribution de travail à domicile ou n'a pas mis en œuvre un accord agréé pendant plus de 3 ans.

La contribution due au titre de l'année 2019 devra être versée à l'Agefiph au plus tard le 1^{er} mars 2020.

L'OETH applicable à compter de 2020

À compter de l'OETH de l'année 2020, le montant de la contribution financière se calcule en multipliant le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants par un montant forfaitaire variant selon l'effectif de l'entreprise :

- 400 fois le Smic horaire brut (4 060 €) pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire brut (5 075 €) pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
- 600 fois le Smic horaire brut (6 090 €) pour les entreprises d'au moins 750 salariés ;
- 1 500 fois le Smic horaire brut (15 225 €), quel que soit l'effectif de l'entreprise, lorsque celle-ci n'a employé aucun bénéficiaire de l'OETH, n'a pas conclu de contrats d'un montant minimal avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises de portage salarial, des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou n'a pas mis en œuvre un accord agréé pendant plus de 3 ans.

Précision : le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants correspond à l'écart entre le nombre de bénéficiaires que l'entreprise aurait dû employer et le nombre qu'elle emploie réellement.

Cette contribution financière peut cependant faire l'objet de

déductions au titre :

- des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) occupés par des salariés de l'entreprise ;
- de certaines dépenses supportées directement par l'entreprise : réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux travailleurs handicapés ; dépenses liées au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'OETH ; prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'OETH et actions de sensibilisation et de formation des salariés afin de favoriser leur prise de poste et leur maintien en emploi (déduction limitée à 10 % de la contribution financière).

Peuvent également être déduites du montant de la contribution financière les dépenses liées à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est un bénéficiaire de l'OETH, des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail. Le montant de la déduction correspond à 30 % du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations, 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. Sachant que la déduction est limitée à 50 % du montant de la contribution financière lorsque l'entreprise emploie moins de 3 % de bénéficiaires de l'OETH par rapport à son effectif et à 75 % lorsqu'elle en emploie au moins 3 %.

En pratique : le paiement de la contribution financière sera effectué auprès de l'Urssaf, de la CGSS ou de la MSA en même temps que la DSN de février (soit, pour l'OETH applicable en 2020, dans la DSN de février 2021 envoyée le 5 ou 15 mars 2021 selon l'effectif de l'entreprise). Toutefois, selon l'Urssaf, pour la première année d'application de ces nouvelles règles,

ce paiement pourrait être reporté à la DSN de mai 2021 effectuée le 5 ou 15 juin 2021. Un report qui doit encore être confirmé par décret.

Une hausse limitée de la contribution

Entre 2020 à 2024, l'augmentation de la contribution financière due par l'entreprise par rapport à celle payée l'année précédente sera limitée.

Ainsi, la hausse de la contribution due au titre de l'année 2020 par rapport à celle due au titre de l'année 2019 sera réduite de :

- 30 % jusqu'à 10 000 € ;
- 50 % au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 € ;
- 70 % au-delà de 100 000 €.

Exemple : une entreprise paie une contribution au titre de l'0ETH de 2019 d'un montant de 15 000 €. Sa contribution au titre de l'année 2020 s'élève à 19 000 €. La hausse de 4 000 € entre ces deux contributions est réduite de 30 %, soit de 1 200 € ($4\,000 \times 30/100$). L'entreprise doit donc verser 17 800 € au titre de l'année 2020 (au lieu de 19 000 €).

Entre 2021 et 2024, cette hausse sera diminuée de :

- 80 % en 2021 ;
- 75 % en 2022 ;
- 66 % en 2023 ;
- 50 % en 2024.

Des déclarations obligatoires

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont désormais soumises à des démarches administratives.

Une déclaration via la DSN

Depuis la période d'emploi de janvier 2020, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, tous les mois, indiquer dans leur déclaration sociale nominative (DSN) le statut de travailleur handicapé de leurs salariés, de leurs stagiaires et des personnes accueillies dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel. Attention donc car sont concernées par cette démarche non seulement les entreprises assujetties à l'OETH, mais également celles qui ne le sont pas.

En pratique : cette obligation devra être remplie pour la première fois dans la DSN de janvier 2020 transmise le 5 ou le 15 février 2020 selon l'effectif de l'entreprise.

Une déclaration annuelle

Les entreprises assujetties à l'OETH effectuent également une déclaration annuelle.

Celles soumises à l'OETH en 2019 doivent, au plus tard le 1^{er} mars 2020, transmettre à l'Agefiph la déclaration annuelle liée à l'OETH au titre de l'année 2019.

À compter de l'OETH de 2020, cette déclaration se fera non plus à l'Agefiph mais dans la DSN du mois de février de l'année suivante. Ainsi, pour l'OETH applicable en 2020, les employeurs effectueront leur déclaration annuelle dans la DSN de février 2021 transmise le 5 ou 15 mars 2021 selon l'effectif de l'entreprise.

Précision : selon l'Urssaf, pour la première année d'application de ces nouvelles règles, cette déclaration annuelle pourrait être reportée à la DSN de mai 2021 effectuée le 5 ou 15 juin 2021. Mais ce report doit être confirmé par décret.

Afin d'aider les employeurs à effectuer cette déclaration, c'est l'Urssaf, la CGSS ou la MSA qui, au vu des DSN transmises en 2020, calculera l'effectif de l'entreprise, le nombre de personnes handicapées devant être employées dans le cadre de l'OETH, le nombre de bénéficiaires qu'elle emploie effectivement ainsi que le nombre de salariés relevant d'un Ecap. Ces informations seront transmises à l'employeur au plus tard le 31 janvier 2021.

À savoir : l'employeur porte à la connaissance du comité social et économique cette déclaration annuelle, sauf la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH.

L'entreprise qui ne transmet pas de déclaration annuelle est réputée ne pas avoir rempli son OETH.

© 2019 Les Echos Publishing