

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



© 2026 Les Echos Publishing

Qui est concerné par cette obligation ?

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

Les employeurs

Tous les employeurs d'au moins 20 salariés doivent respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cet effectif étant apprécié au niveau de l'entreprise.

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 devient assujettie à l'OETH lorsqu'elle atteint ou dépasse le seuil de 20 salariés pendant 5 années civiles consécutives. Si l'effectif d'une entreprise appliquant l'OETH passe en dessous de 20 salariés durant une année civile, elle cesse d'être 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 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 dont l'invalidité réduit d'au moins deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 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 cette

obligation ?

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

L'embauche de personnes handicapées

Pour satisfaire à l'OETH, les employeurs peuvent :

- recruter des travailleurs handicapés, peu importe la durée et la nature du contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, 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 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.

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.

À noter : 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. Cette règle a pour objectif 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 l'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.

Pour être agréé, l'accord doit 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 annuelle due par l'entreprise.

Cet accord de groupe ou d'entreprise doit être transmis pour agrément à l'administration au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme. Une démarche qui est effectuée via la plateforme [AGAPETH](#). L'administration 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.

Au plus tard le 31 mai de l'année qui suit la fin de l'accord

de groupe ou d'entreprise, l'employeur doit transmettre à l'administration via la plateforme [AGAPETH](#) :

- 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 financière annuelle qui aurait été due sans accord agréé ;
- à la demande de l'administration, 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 annuelle qui aurait été due sans accord agréé, l'entreprise doit alors verser à l'Urssaf, à la CGSS ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) une somme correspondant aux dépenses prévues par l'accord et non réalisées.

Une contribution financière annuelle

Les employeurs qui ne respectent pas l'OETH doivent verser 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 auprès de l'Agefiph.

Le montant de la contribution

Le montant de cette contribution se calcule en multipliant le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants par un montant forfaitaire de :

- 400 fois le Smic horaire brut pour celles de 20 à moins de

250 salariés ;

- 500 fois le Smic horaire brut pour celles de 250 à moins de 750 salariés ;

- 600 fois le Smic horaire brut pour celles d'au moins 750 salariés ;

- 1 500 fois le Smic horaire brut, quel que soit son effectif, lorsque l'entreprise, pendant plus de 3 ans, n'a employé aucun bénéficiaire de l'OETH, ni conclu de contrats d'un montant minimal (montant supérieur ou égal sur 4 ans à 600 fois le Smic horaire brut) avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises de portage salarial, des entreprises adaptées, des établissements ou services d'accompagnement par le travail (Esat) ni mis en œuvre un accord agréé.

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.

Les dépenses déductibles

La contribution peut faire l'objet de déductions au titre :

- des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) occupés par des salariés de l'entreprise (emplois que l'entreprise n'est pas tenue de proposer à des travailleurs handicapés comme les ambulanciers, les gardes du corps, les convoyeurs de fonds, les agents de sécurité, les vendeurs polyvalents des grands magasins, les conducteurs routiers ou encore certaines professions du BTP) ;

- de certaines dépenses supportées directement par l'entreprise : réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre ses locaux 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).

Peuvent également être déduites, dans la limite de 10 % de la contribution, les dépenses exposées par un employeur au titre du partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation et l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées, à l'exclusion des opérations de mécénat. Toutefois, pour pouvoir déduire ses dépenses, l'entreprise doit, au titre de l'année considérée, avoir conclu avec un bénéficiaire de l'OETH accompagné par l'association ou l'organisme, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou une convention de stage d'au moins 6 mois.

Enfin, peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses liées à la conclusion, par l'entreprise, 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 Esat. 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 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 est effectué dans la déclaration sociale nominative (DSN) d'avril transmise le 5 ou 15 mai (selon l'effectif de l'entreprise).

Des déclarations obligatoires

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

Une déclaration mensuelle

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, tous les mois, préciser dans leur 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. Et attention, toutes les entreprises sont concernées par cette déclaration, y compris celles qui ne sont pas assujetties à l'OETH.

Une déclaration annuelle

Les entreprises assujetties à l'OETH effectuent également une déclaration annuelle. Cette déclaration intervient dans la DSN d'avril transmise le 5 ou le 15 mai (selon l'effectif de l'entreprise).

Afin d'aider les employeurs concernés à remplir cette déclaration, l'Urssaf, la CGSS ou la MSA leur transmet courant mars les informations suivantes relatives à l'année civile précédente :

- l'effectif d'assujettissement à l'OETH ;
- le nombre de personnes devant être employées dans le cadre de l'OETH ;
- le nombre de bénéficiaires effectivement employés ;
- le nombre de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

À savoir : cette déclaration annuelle doit être portée à la connaissance du comité social et économique, exception faite de la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH.

L'entreprise qui ne transmet pas la déclaration annuelle relative à l'OETH doit verser une contribution forfaitaire provisoire calculée en multipliant :

- le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants ;
- et un coefficient variant en fonction de son effectif (400 fois le Smic horaire pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, 500 fois pour celles de 250 à moins de 750 salariés ou 600 fois pour celles de 750 salariés et plus).

Le montant ainsi obtenu est majoré de 25 %, sachant que ce taux augmente de 5 points par échéance non déclarée consécutive (taux de 30 % si l'entreprise n'effectue pas de déclaration 2 ans de suite, par exemple).

Cette contribution forfaitaire provisoire est notifiée à l'entreprise défaillante avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle aurait dû souscrire la déclaration. Si, après notification, l'entreprise effectue sa déclaration, le montant de la contribution est régularisé et une majoration de retard de 8 % est appliquée.