

OETH et accord collectif agréé : du nouveau



© 2026 Les Echos Publishing

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif total. Pour remplir cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent notamment mettre en œuvre un accord collectif agréé conclu au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise.

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 dans l'entreprise. Ces plans doivent 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, pour chaque année civile, à la contribution financière annuelle due par l'entreprise en cas de non-respect de l'OETH, déduction faite des dépenses qu'elle a supportées directement afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (réalisation de diagnostics et de travaux pour rendre ses locaux accessibles aux travailleurs handicapés, par exemple).

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.

Une information de l'administration

L'accord collectif agréé de groupe ou d'entreprise est signé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. À son terme, l'employeur doit transmettre à l'administration via la plate-forme [AGAPE'TH](#) :

- 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.

Auparavant, ces documents devaient être remis à l'administration dans les 2 mois suivant le terme de l'accord. Désormais, ils doivent lui être adressés au plus tard le 31 mai de l'année qui suit la fin de cet accord, soit le 31 mai 2026 pour un accord ayant pris fin en 2025.

De plus, à la demande de l'administration, l'employeur doit lui communiquer les pièces justificatives nécessaires au contrôle du bilan récapitulatif.

Si les dépenses réalisées par l'employeur pendant la durée de l'accord sont inférieures au montant de son financement minimal, l'entreprise doit alors verser le reliquat (correspondant donc aux dépenses non réalisées) à l'Urssaf, à la CGSS ou à la Mutualité sociale agricole.

Rappel : l'administration notifie à l'entreprise le montant du reliquat dû. L'entreprise doit le déclarer et le payer via la première déclaration sociale nominative (DSN) intervenant à l'issue d'un délai de 2 mois suivant la réception de cette notification.

[Décret n° 2026-86 du 13 février 2026, JO du 14](#)