

Comment remplir son obligation d'emploi de travailleurs handicapés ? Par Marion Moraly, Avocat.

Parution : lundi 27 novembre 2023

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/comment-remplir-son-obligation-emploi-travailleurs-handicapes,47995.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Le saviez-vous ? Les employeurs comptant au moins 20 salariés doivent employer au moins 6% de travailleurs handicapés. Cette obligation a été mise en place par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 et est prévue aux articles L5212-1 et suivants du Code du travail. Le marché du recrutement étant particulièrement tendu actuellement, certaines entreprises préfèrent souvent renoncer à remplir cette obligation. Pourtant, il existe plusieurs moyens de se mettre en conformité.

Au sommaire de cet article...

[I. Les contours de l'obligation d'emploi handicapé.](#)

[A. Qui sont les employeurs concernés par cette obligation ?](#)

[B. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.](#)

[II. Comment remplir son obligation ?](#)

[A. Embauche d'un travailleur handicapé ou assimilé.](#)

[B. Application d'un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.](#)

[C. La contribution annuelle.](#)

[III. Contrôle et sanctions.](#)

I. Les contours de l'obligation d'emploi handicapé.

A. Qui sont les employeurs concernés par cette obligation ?

Il s'agit de tous les employeurs dont l'effectif atteint au moins 20 salariés.

Sont notamment visés :

les entreprises

les associations

les professions libérales

les EPIC

les syndicats professionnels,...

Le seuil de 20 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise.

L'effectif d'assujettissement à cette obligation correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

La vérification du seuil d'effectif en N+1 pour l'année N.

Ainsi, pour savoir si l'entreprise est concernée par cette obligation au titre de l'année 2022, il faudra vérifier si son effectif moyen de chaque mois de l'année civile en 2022 est de 20 salariés ou plus.

Par ailleurs, il est rassurant de savoir que le franchissement du seuil de 20 salariés n'est pris ne compte que lorsqu'il a été atteint ou dépassé sur 5 années civiles consécutives [1].

Dans le cas d'une entreprise dont l'effectif était inférieur à 20 salariés en 2022 [2] et égal à 50 salariés en 2023 [3], le seuil d'assujettissement est franchi au 1^{er} janvier 2023.

Ce franchissement ne sera toutefois pris en compte que si l'effectif reste égal ou au-dessus de 20 salariés durant 5 années civiles consécutives. Ce n'est donc qu'en 2028 que la société sera tenue à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Si elle ne remplit pas son obligation d'emploi, elle sera pour la première fois redevable en 2029, de la contribution au titre de l'OETH 2028.

Situations particulières.

Création d'entreprise : une société nouvellement créée mais qui emploierait déjà 20 salariés dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité.

Modification de la situation juridique de l'entreprise au sens de l'article L1224-1 du Code du travail : seul est retenu l'effectif moyen annuel de l'entreprise calculé au moyen des données mensuelles de l'année N.

B. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

On retrouve la liste des bénéficiaires de cette obligation à l'article L5212-13 du Code du travail avec notamment :

Les travailleurs reconnus handicapés

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 de la carte « *mobilité inclusion* » portant la mention « *invalidité* »

Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés...

II. Comment remplir son obligation ?

Les employeurs concernés ont le choix entre plusieurs modalités pour remplir leur obligation, modalités qui peuvent d'ailleurs se combiner entre elles.

À l'exception du versement à l'Urssaf, qui peut être effectué jusqu'à la DSN [4] du mois de mai de l'année suivante, la date limite de mise en œuvre des différents modes d'exécution de cette obligation est fixée au 31 décembre de chaque année, la période de référence pour apprécier s'il a été satisfait à l'obligation d'emploi étant l'année civile.

A. Embauche d'un travailleur handicapé ou assimilé.

Tous les contrats sont pris en compte peu importe la durée ou nature de celui-ci.

Sont exclus du décompte :

les marins au titre des lignes de service renseignées en complément des contrats d'engagement maritimes

les mandats d'élu

les fonctionnaires en détachement

les contrats d'appui au projet d'entreprise (CAPE)

les élus locaux

les mandataires sociaux sans contrat de travail.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés résulte du produit de l'effectif d'assujettissement par le taux d'obligation d'emploi, arrondi à l'entier inférieur.

Le calcul tient compte de plusieurs variables (durée du travail, obtention ou perte de la qualité en cours d'année, âge du salarié, ...).

Des règles particulières sont prévues pour certaines structures comme les entreprises de travail temporaire ou encore les agences de mannequins ou encore les entreprises multi-établissements.

Il est donc très important de vérifier de manière rigoureuse si sa structure est assujettie et dans quelle mesure.

B. Application d'un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

La mise en œuvre de ce type d'accord suppose d'établir un état des lieux du marché de l'emploi interne. Son contenu est encadré tout comme sa mise en œuvre.

L'accord doit prévoir un programme pluriannuel reprenant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi de l'entreprise.

Le plan d'embauche vise à faire progresser le taux d'emploi des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

Le plan de maintien vise quant à lui à trouver des solutions pour maintenir les salariés handicapés ou assimilés à leurs postes ou dans l'entreprise au regard des risques d'aggravation du handicap, du vieillissement et de l'allongement de la durée d'activité des salariés.

A noter que cet accord est transmis à l'inspection du travail pour agrément.

C. La contribution annuelle.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Cette contribution peut représenter la totalité de l'obligation ou compléter à hauteur du nombre de bénéficiaires manquants. Néanmoins, il est fortement conseillé de mettre en œuvre son obligation par une des autres options à disposition puisque l'employeur qui se contente de verser seulement sa contribution pendant plus de 3 ans, est redevable d'une contribution majorée.

Il s'agit donc d'une option qui doit rester ponctuelle.

Le montant de la contribution résulte d'un calcul savant fixé à l'article D5212-20 du Code du travail.

Il est égal au produit :

du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants, résultant de l'écart entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi réellement employés calculé

par les montants suivants, déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise :

400 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés

500 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés

600 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 750 salariés et plus.

La contribution ne peut dépasser 600 fois le Smic horaire brut.

Bon à savoir : plusieurs éléments peuvent réduire le montant de cette contribution, et notamment :

Des dépenses engagées en faveur des travailleurs handicapés (réalisation de diagnostics et de travaux d'accessibilités, en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou pour leur reconversion, accompagnement des travailleurs handicapés, actions de sensibilisation et de formation sous conditions...).

Pour être prise en compte, les dépenses doivent être effectuées au moment de la déduction et au titre de l'année de référence du calcul de la contribution.

Cette déduction est en revanche limitée à 10% HT du montant de la contribution annuelle.

Des dépenses afférentes aux contrats avec le secteur adapté ou protégé. Il s'agit des dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'OETH [5], des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'OETH.

La liste des entreprises et établissements avec lesquels il est possible de conclure des contrats peut être obtenue auprès de la Dreets [6] ou de l'Union nationale des entreprises adaptées et du site data.gouv.fr pour les Esat [7].

Il s'agit d'une option très appréciée des entreprises qui, tout en achetant leurs fournitures (papeterie, produits d'hygiène, goodies...), remplissent leur obligation.

III. Contrôle et sanctions.

Le contrôle du respect de cette obligation intervient dans le cadre des déclarations de l'employeur mensuellement et annuellement par l'intermédiaire de la DSN.

Il s'agit par ailleurs d'une information qui doit être portée à la connaissance du CSE, à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires.

Plusieurs sanctions sont prévues en cas de manquement à cette obligation :

Sanctions civiles en réparation du préjudice. Ces actions sont mises en œuvre par des associations de travailleurs handicapés

Refus d'accès aux marchés publics et aux délégations de service public

Pénalités administratives (majoration de retard, fixation d'une contribution provisionnelle ...).

Il est par ailleurs prévu que le montant de la contribution annuelle est majoré lorsque l'employeur n'a fait aucun effort sur plusieurs années.

Antérieurement recouvrée par l'Agefiph [8], la contribution annuelle est désormais recouvrée et contrôlée par l'Urssaf (dans certains cas par la CGSS ou la MSA).

Si jusqu'à présent, les contrôles et sanctions se faisaient rares, nous craignons un changement radical en 2024.

Il est donc important de vérifier si sa structure est concernée et le cas échéant de mettre toutes mesures en place pour régulariser sa situation avant le 31 décembre.

Il est en effet encore possible de remplir son obligation.

Marion Moraly Avocat Associé Socium Avocats Avocat au Barreau de Lyon

[1] BOSS-Eff.-1190 au 1-11-2022.

[2] DSN 2022.

[3] DSN 2023.

[4] Déclaration sociale nominative.

[5] Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

[6] Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

[7] Établissement et service d'aide par le travail.

[8] Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion.