



L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La branche des organismes de formation s'est dotée le 8 juillet 2022 d'un accord relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap signé à l'unanimité des organisations professionnelles et syndicales représentatives.

Ainsi, les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de branche sur le sujet du handicap ont décidé d'informer et de sensibiliser les entreprises. Ainsi, des points d'informations sur des thématiques liées au handicap et à l'emploi de personnes en situation de handicap sont mis en place.

La branche a décidé d'aborder l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sous la forme d'une présentation succincte afin de comprendre ses modalités de mise en œuvre et de déclaration.

1. Qu'est-ce que l'OETH ?

Tout employeur assujetti à l'OETH doit employer des bénéficiaires de celle-ci dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total.

A ce jour, le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés résulte de la multiplication du nombre de salariés de l'entreprise par le taux obligatoire d'emploi précité (6 %). Le résultat est arrondi au nombre entier.

2. Quelles sont les entreprises assujetties ?

Tous les employeurs, y compris les établissements publics industriels et commerciaux (Epic), 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 ».

Seuls les employeurs d'au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 %.

L'effectif global de l'entreprise est pris en compte. Dans des organismes de formation ou entreprises à établissements multiples, l'OETH s'applique au niveau de l'entreprise, et non au niveau de chaque établissement atteignant le seuil de 20 salariés.

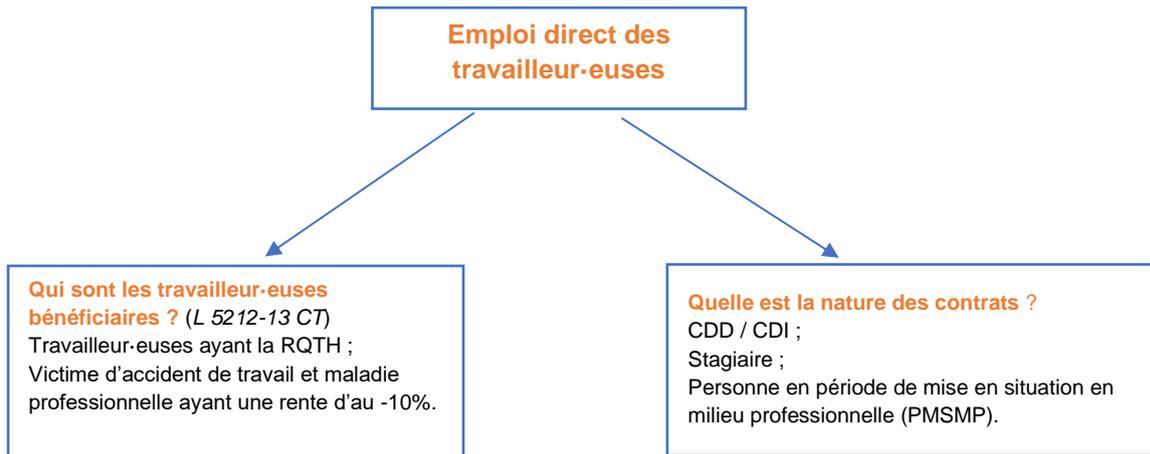
L'effectif est déterminé selon les modalités prévues à l'article **L. 130-1** du **Code** de la sécurité sociale. Il **correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile** au titre de laquelle la contribution est due. Ces règles sont précisées dans le bulletin officiel de la sécurité sociale [ici](#) (**Section 1060**).



3. Comment mettre en œuvre l'OETH ?

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

a) L'emploi de travailleur-euses en situation de handicap



b) L'application d'un accord agréé

En tant qu'employeur, vous pouvez vous acquitter de l'OETH en appliquant un accord collectif agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleur-euses en situation de handicap, même si la structure n'emploie pas 6 % de bénéficiaires de l'OETH dans ses effectifs.

A quel niveau est conclu l'accord ?

Ce type d'accord collectif peut être conclu au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise, mais également au niveau de l'établissement.

Quelle est la durée de l'accord ? Est-il possible de renouveler l'accord ?

Elle est limitée à **trois ans** et il ne peut être renouvelé qu'une seule fois (soit une durée maximale de six années).

Quel est son contenu ?

Cet accord doit prévoir

- Un programme pluriannuel, un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces plans doivent préciser le nombre de recrutements envisagé.
- Un financement de ce programme. Il doit être au moins égal par an au montant de la contribution financière due (cf. au c.) si l'accord n'avait pas été mis en œuvre.



Comment obtenir l'agrément de l'accord ?

Le Dépôt de l'agrément : après conclusion de l'accord selon les modalités d'un accord d'entreprise classique (avec un délégué syndical pour les structures d'au – 50 salariés notamment), l'accord doit être transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente au plus tard le 31 mars de la première année de mise en œuvre du programme.

A titre d'information pour un accord d'entreprise, c'est le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est compétent.

Le dossier de demande d'agrément de l'accord doit comporter :

- le récépissé du dépôt de l'accord ;
- un état des lieux préalable comportant notamment des données générales sur l'entreprise, le groupe ou la branche professionnelle, son ou ses secteurs d'activité, ainsi qu'un bilan de la situation des conditions de travail et de l'emploi des travailleur·euses handicapés ;
- et 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 travailleur·euses handicapés, des objectifs annuels et des indicateurs de suivi, ainsi que le budget prévisionnel consacré au financement des différentes actions programmées.

Durée de l'agrément : l'agrément est délivré pour la durée de validité de l'accord.

c) Le versement d'une contribution annuelle

Lorsqu'un 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.

A qui la verser ?

Elle est à verser à l'Urssaf ou à la CMSA, c'est-à-dire l'organisme de recouvrement de sécurité sociale duquel relève l'employeur. Elle est versée lors de la déclaration annuelle de la DSN.

Comment est-elle calculée ?

La contribution est égale au nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants (devant être employés dans l'entreprise) multiplié par un montant forfaitaire.

En ce qui concerne ce montant forfaitaire, il correspond à

- 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.

Il convient de préciser qu'il est possible de s'appuyer sur le simulateur établi par l'Agefiph si besoin [ici](#)



4. Comment déclarer les informations relatives à l'OETH ?

Cette déclaration se fait de la façon suivante :

- **Une déclaration mensuelle de l'OETH pour tous les employeurs** peu importe l'effectif ;

ET

- **Une déclaration annuelle pour les employeurs assujettis à l'OETH.**
Concrètement, les structures d'au moins 20 salariés doivent faire cette déclaration par le biais de la DSN effectuée en mars au titre du mois de février.

5. Sanctions pour les employeurs ne l'appliquant pas

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 non plus versé de contribution annuelle, est passible des sanctions applicables en matière de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

En tant qu'employeur, pour toute question liée au point OETH, vous avez la possibilité de prendre attache avec l'AGEFIPH mais également avec l'URSSAF géographiquement compétente.

Ressources :

- Le bulletin officiel de la sécurité sociale [ici](#) (Chapitre 6)
- Le guide sur l'OETH établi conjointement par l'URSSAF et l'AGEFIPH [ici](#)

*

* *