

# TOUT SAVOIR SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

## SYNTHÈSE

Depuis 1987, les employeurs de plus de 20 salariés doivent compter au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leur effectif, sous peine de devoir s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH dont le montant peut atteindre 15 045 € /an par salarié manquant. Les entreprises ont la possibilité de remplir une partie de leur obligation en créant des emplois indirects, par la sous-traitance au secteur protégé ou adapté. La mise en conformité avec l'OETH peut se faire dans le cadre d'un plan d'action en faveur du handicap susceptible de prendre la forme d'une convention avec l'AGEFIP ou d'un accord handicap.

## SOMMAIRE :

---

- Les employeurs concernés par l'OETH
- La contribution à l'AGEFIPH
- Le recrutement de bénéficiaires de l'OETH
- La sous-traitance au secteur protégé ou adapté
- Les conventions avec l'AGEFIPH ou les accords handicap

## **Les employeurs concernés par l'OETH :**

---

L'OETH concerne tous les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, à partir du moment où leur effectif passe le seuil des 20 salariés en Équivalent Temps Plein annuel Travaillé (ETPT).

Les employeurs de moins de 20 salariés ne sont pas concernés mais doivent cependant déclarer mensuellement leurs salariés bénéficiaires de l'OETH dans le cadre de la Déclaration Sociale Nominative (DNS). A partir du moment où une entreprise dépasse le seuil des 20 salariés, elle dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'OETH.

A partir du 1er janvier 2020, l'assujettissement à l'OETH se fera au niveau de l'entreprise, et non plus au niveau des établissements. Cette évolution réglementaire va avoir un impact important pour les entreprises dont l'effectif global est supérieur à 20 ETPT mais réparti entre plusieurs établissements aux effectifs inférieurs à 20 ETPT, comme c'est le cas par exemple pour la plupart des réseaux de distribution. Ces entreprises seront désormais concernées par l'OETH. Des modalités transitoires ont toutefois été prévues afin de limiter jusqu'en 2025 l'augmentation de la contribution de ces entreprises à l'AGEFIPH.

## **La contribution à l'AGEFIPH :**

---

Les employeurs que ne remplissent par leur obligation d'emploi, ou qui ne la remplissent que partiellement, doivent s'acquitter du paiement d'une contribution à l'AGEFIPH. Le montant de cette contribution est fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de travailleurs handicapés manquant.

Effectif de l'entreprise	Base de calcul	Montant brut
20 à 199 salariés	400 x le SMIC horaire	4 012 € /ETPT manquant
200 à 749 salariés	500 x le SMIC horaire	5 015 € /ETPT manquant
+ de 749 salariés	600 x le SMIC horaire	6 018 € /ETPT manquant
Contribution majorée	1500 x le SMIC horaire	15 045 € / ETPT manquant

Pour échapper à la contribution majorée, il faut avoir, sur les 3 années écoulées :

- **Recruté au moins un bénéficiaire** de l'obligation d'emploi,
- Ou **passé des commandes au secteur protégé ou adapté** pour un montant total au moins égal à la contribution due pour 1 ETPT manquant,
- Ou **appliqué un accord handicap**.

## **Le recrutement de bénéficiaires de l'OETH**

---

Pour répondre à leur obligation d'emploi, les entreprises ont la possibilité de créer des emplois directs en recrutant :

- Des **travailleurs reconnus handicapés**,
- Des **titulaires de la carte d'invalidité**,
- Des **titulaires de l'AAH** (allocation aux adultes handicapés).
- Des **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente liée à cette incapacité,
- Des **titulaires d'une pension d'invalidité** à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité,
- Des **anciens militaires** et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Des **anciens sapeurs-pompiers volontaires** titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité suite à un accident survenu ou une maladie contractée en service,

Il peut s'agir de personnes employées en Contrat à Durée Déterminée (CDD), en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), en alternance, en stage, en Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) ou encore dans le cadre d'une mise à disposition.

Le nombre d'emplois proposés doit être au moins égal à 6% de l'effectif total de l'entreprise arrondi à l'entier inférieur (une entreprise de 43 salariés devra ainsi compter 2 travailleurs handicapés).

Un salarié dont la durée du travail est supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour 1 unité. Un salarié dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour 1/2 unité.

A noter que la contribution AGEFIPH due par l'employeur peut être minorée en fonction du nombre d'Emplois Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière (ECAP). La liste des ECAP est en cours de révision, en concertation avec les branches professionnelles.

Par ailleurs, des aides financières sont proposées aux entreprises pour compenser les surcoûts liés à l'embauche puis au maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap :

- Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle
- Aide à l'adaptation des situations de travail
- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
- Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)
- Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi

## **La sous-traitance au secteur protégé ou adapté**

---

Les entreprises ont la possibilité de remplir jusqu'à la moitié de leur Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) en passant des commandes à des structures du secteur protégé ou adapté.

Parmi ces structures, on trouve :

- Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)**, qui occupent des personnes dont l'invalidité réduit de plus de 2/3 leur capacité ou n'ayant pas une autonomie suffisante pour travailler dans le milieu ordinaire ou en entreprise adaptée. Ces structures ont une vocation principalement médico-social et éducative.
- Les **Entreprises Adaptées (EA)**, qui emploient principalement des personnes en situation de handicap. Ces structures relèvent du milieu ordinaire mais proposent à leurs salariés un accompagnement social et professionnels spécifique.
- Les **Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)** et les **travailleurs indépendants handicapés**.

Les entreprises du secteur protégé et adapté proposent des prestations variées et de qualité : Nettoyage, entretien et création d'espaces verts, développement informatique, impression, mise sous pli, mailing, routage, conditionnement, collecte et démantèlement des déchets recyclables, travaux à façon, sous-traitance industrielle, etc.

Les salariés des entreprises adaptées bénéficient des mêmes droits et devoirs que tout autre salarié et perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC. Le travail est organisé et contrôlé par des professionnels et des spécialistes des métiers exercés. L'entreprise adaptée se développe sur un marché concurrentiel et est soumise aux mêmes contraintes de rentabilité, d'efficacité économique, d'exigences de qualité, de prix et de délais que toute autre entreprise.

Avant la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les prestations facturées par les ESAT et EA permettaient de récupérer des Unités Bénéficiaires (UB) qui, intégrées à la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), permettaient d'obtenir une réduction de sa contribution pouvant aller jusqu'à 50% du montant dû. Le nombre d'UB correspondait au total des montants facturés sur la période, divisé par 2000 x le SMIC horaire.

A partir de 2020, la notion d'Unités Bénéficiaires va disparaître au profit d'une simplification du système. La sous-traitance au secteur protégé ou adapté sera toujours valorisée mais sous la forme d'une déduction. Les nouvelles modalités de calcul seront précisées prochainement par décret, avec un objectif de neutralité financière par rapport à aujourd'hui.

**Si le principe de neutralité est effectivement appliqué, on peut donc considérer que la sous-traitance au secteur protégé ou adapté permet d'obtenir une réduction de sa contribution à l'AGEFIPH correspondant à 20 à 30% des montants facturés (hors coût des matières premières), dans la limite de 50% de la contribution due.**

## **Les conventions avec l'AGEFIPH ou les accords handicap**

---

Pour se mettre en conformité avec l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), il convient de mettre en place un plan d'action pluriannuel comportant à la fois des mesures en faveur de la création d'emplois directs via le recrutement de travailleurs en situation de handicap, et des mesures en faveur de la création d'emplois indirects via le développement de la sous-traitance au secteur protégé et adapté.

En fonction du coût que représente la mise en œuvre du plan d'actions par rapport au montant de la contribution à l'AGEFIPH, les entreprises peuvent choisir de faire prendre à leur plan d'action la forme d'une convention avec l'AGEFIPH ou d'un accord handicap.

La mise en place d'une convention à l'AGEFIPH consiste à faire valider le plan d'action en faveur des travailleurs handicapés par les partenaires sociaux, puis de le faire valider par l'AGEFIPH. D'une durée de 3 ans renouvelable une fois, la convention n'a pas de caractère libératoire et ne permet pas d'être exonéré du paiement de la contribution due à l'AGEFIPH. En revanche, elle permet d'obtenir le financement d'actions prévues dans le plan d'action par l'AGEFIPH.

L'accord handicap est plus structuré et contraignant. Il s'agit d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur l'emploi de travailleurs handicapés. Pour être libératoire, l'accord doit être ratifié par les partenaires sociaux et agréé par l'État (DIRECCTE ou DGEFP). D'une durée de 3 ans renouvelable une fois, l'accord handicap doit comporter des mesures favorables :

- Au **recrutement** des travailleurs handicapés,
- A l'**accueil** des travailleurs handicapés,
- Au **maintien dans l'emploi** et la **prévention des risques d'inadaptation** des salariés handicapés,
- A la **préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques**,
- A la **formation**,
- A la **sous-traitance** auprès des entreprises du secteur protégé ou adapté.

Pour être agréé par l'État, le coût de mise en œuvre de l'accord handicap doit être au moins égal au montant de la contribution due. De plus, l'entreprise appliquant un accord handicap n'est plus éligible aux aides financières de l'AGEFIPH. L'accord handicap n'est donc pas véritablement un dispositif d'exonération mais plutôt de gestion directe par les entreprises de leur contribution à l'AGEFIPH.

**Afin de mettre en place la démarche en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés la plus adaptée et déterminer s'il est plus opportun de lui faire prendre la forme d'un simple plan d'action, d'une convention avec l'AGEFIPH ou d'un accord handicap, il est indispensable de partir d'un diagnostic précis de l'entreprise et de sa situation par rapport à son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.**

Vous souhaitez mettre en œuvre une démarche socialement responsable et réduire votre contribution à l'AGEFIPH en mettant votre entreprise en conformité avec son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés ?

**Faites d'ALTERAMA votre mission handicap externalisée !**

## L'accompagnement proposé par ALTERAMA

### **Analyser votre situation par rapport à l'OETH :**

ALTERAMA vous propose de réaliser un état des lieux précis de votre entreprise permettant de déterminer la démarche la plus adaptée à votre situation particulière : Plan d'action interne, convention avec l'AGEFIPH, ou accord handicap.

### **Formaliser votre politique handicap :**

ALTERAMA vous aidera à construire un plan d'action en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés. Selon le mode d'action retenu ALTERAMA vous guidera également dans vos démarches pour faire valider votre plan d'action par l'AGEFIPH ou la DIRECCTE.

### **Mettre en œuvre votre politique handicap :**

ALTERAMA vous accompagnera tout au long de la mise en œuvre du plan d'action en tant que mission handicap externalisée : implication des acteurs internes, sollicitation des aides financières, relation avec les partenaires, suivi, évaluation et ajustement des actions.

### **Communiquer sur votre politique handicap :**

ALTERAMA vous préconisera une stratégie de communication valorisant au mieux votre politique d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés, l'attention portée par votre entreprise à son impact social étant de plus en plus scrutée par vos parties prenantes.

## Contactez-nous !

 [www.alterama.fr](http://www.alterama.fr)

 [contact@alterama.fr](mailto:contact@alterama.fr)

 06 15 92 03 80