

FICHE PRATIQUE

TRAVAILLEURS HANDICAPES : LES OBLIGATIONS

Afin de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu du travail, plusieurs obligations ont été mises en place : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

EN QUOI CONSISTE CETTE OBLIGATION ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront **déclarer** le nombre de travailleurs handicapés qu'elles emploient.

En revanche, **seuls les employeurs occupant plus de 20 salariés** sont concernés par l'obligation d'emploi de salariés handicapés (OETH).

De ce fait, ils doivent employer des travailleurs handicapés et ce, dans une proportion **de 6%** de **l'effectif total de l'entreprise**. Ce taux d'emploi est révisable tous les ans.

En cas **d'accroissement de l'effectif** avec dépassement du seuil de 20 salariés, les entreprises seront **exonérées durant 5 années consécutives**. Si au cours de ce laps de temps, l'effectif repasse en dessous de 20, un nouveau délai de 5 ans est déclenché.

En cas de **création d'entreprise** avec un effectif d'au moins 20 salariés, l'entreprise sera **exonérée pendant 5 ans**.

Les entreprises de 250 salariés et plus devront désigner un référent handicap.

QUI SONT LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS ?

Les salariés concernés sont les suivants :

- Travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la sécurité sociale ;

- Percevoir une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins 2/3
- Bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans le cadre de la protection sociale des sapeurs- pompiers ;
- Être en possession de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
- Percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

COMMENT SONT COMPTABILISES LES TRAVAILLEURS HANDICAPES ?

Il y a eu des changements depuis le 1er janvier 2020.

L'unité de référence est dorénavant **l'entreprise et non plus les établissements**. Aussi, pour apprécier l'effectif de 6%, il convient de se référer à **l'effectif total de l'entreprise**.

Le taux d'emploi à respecter ne prendra en compte que la part des travailleurs handicapés **effectivement présents dans l'entreprise**, intérimaires, personnes mises à disposition, stagiaires avec un bulletin de paie compris.

Les travailleurs seront comptabilisés **au prorata temporis de leur temps de travail**. Les travailleurs de plus de 50 ans en revanche compteront pour 1.5 unité.

Attention, le décompte des effectifs ne se fait plus au 31 décembre de l'année. Depuis le 1er janvier 2020, **les effectifs sont décomptés en moyenne sur l'année**.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE TAUX DE 6% N'EST PAS ATTEINT ?

Si le taux de 6% n'est pas atteint, la contribution AGEFIPH est due. Elle est égale au nombre de bénéficiaire manquant multiplié par :

- 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 20 à 249 salariés
- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 250 à 749 salariés
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant 750 salariés et plus.

Sont redevables d'une **contribution majorée** équivalent à 1 500 fois le SMIC les établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans :

- N'ont pas occupé de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- N'ont pas passé de contrats avec des entreprises adaptées ou des entreprises du secteur du travail protégé,
- Ou n'ont pas appliqué un accord de mise en œuvre d'un programme annuel en faveur des travailleurs handicapés

COMMENT REDUIRE LA CONTRIBUTION AGEFIPH ?

Les entreprises n'atteignant pas le taux 6% de travailleurs handicapés sont redevables de la contribution Agefiph. Toutefois, il est possible pour elles d'en être **exonéré ou de la minorer** en prenant certaines mesures :

- Conclusion d'un accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, agréé et réalisé (ces accords ont une durée maximale de 3 ans renouvelables une fois soit 6 ans)
- Contrat de sous-traitance avec un ESAT ou une entreprise adaptée ou des THI
- Accueil de stagiaires handicapés
- Périodes de mises en situation en milieu professionnel

LES MODALITES DECLARATIVES

QUI DOIT DECLARER ?

Les obligations déclaratives en matière d'emploi des travailleurs handicapés concernent **TOUS** les employeurs, même ceux qui ne sont pas concernés par l'OETH.

Ainsi, les employeurs privés devront déclarer combien de travailleurs handicapés ils emploient même si les effectifs de l'entreprise sont inférieurs à 20 salariés.

Du fait du changement de l'unité de référence, seule l'entreprise sera redevable de l'obligation de déclaration, et non plus chaque établissement autonome employant au moins 20 salariés.

COMMENT DECLARER ?

La déclaration est intégrée dans la DSN et transmise à l'URSSAF ou à la MSA qui auront la charge de la collecte de la contribution annuelle à compter de 2021. Cette information **sera transmise tous les mois**. En cas d'erreur ou d'oubli, la modification peut s'effectuer sur les DSN des mois suivants.

En complément, **une déclaration annuelle**, toujours via la DSN, permettra aux entreprises de renseigner, en début d'année suivante, sur les travailleurs handicapés intérimaires employés et les personnes mises à disposition par un groupement d'employeur, la contribution due et les déductions.

L'URSSAF et l'Agefiph mettent à disposition des entreprises [un guide](#) sur les obligations déclaratives ainsi que sur leur rôle respectif.

QUAND DECLARER ?

La déclaration des travailleurs handicapés se fait mensuellement, **grâce à la DSN**.

Depuis le décret du 20 avril 2023, la déclaration de l'OETH s'effectuera, pour l'année N, sur la DSN d'avril N+1, exigible au 5 ou 15 mai N+1.

QUE SE PASSE-T-IL EN L'ABSENCE DE DECLARATION ?

Si l'employeur manque à son obligation de déclaration, il sera soumis à **une contribution forfaitaire spécifique provisoire**.

Il s'agit d'une contribution supplémentaire à verser à l'Agefiph dont le montant correspond au produit :

- D'une part, du coefficient applicable pour le calcul de la contribution en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise.
- D'autre part, de la différence entre le nombre de bénéficiaire de l'OETH qui doivent être employés et le nombre de bénéficiaire qui doit être déclarés.

Le produit est majoré de 25 %. Un taux qui se trouve augmenté de 5 points à chaque échéance non déclarée consécutive.

Cette contribution spécifique et provisoire est notifiée avant le 31 décembre de l'année en cours (année durant laquelle la déclaration aurait dû être souscrite).

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	21/08/2025
Date de mise à jour	21/08/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé