

LE POINT SUR...

L'emploi des travailleurs handicapés

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés doit compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans son effectif. Pour atteindre cet objectif, l'employeur dispose de plusieurs moyens d'emploi de salariés bénéficiaires : emploi direct, intérimaires, stagiaires... Si l'entreprise ne remplit pas entièrement son obligation, elle devra verser une contribution à l'AGEFIPH.

Effectif d'assujettissement

Depuis l'obligation d'emploi 2020, l'effectif d'assujettissement se mesure au **niveau de l'entreprise**, et non plus de l'établissement.

En application de la loi PACTE, l'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles « *sécurité sociale* ». Mais par dérogation, l'année de référence à retenir est l'année concernée par l'obligation d'emploi. Ainsi, l'assujettissement à l'obligation d'emploi 2025 s'apprécie au regard de l'effectif « *sécurité sociale* » 2025, avec une déclaration annuelle à souscrire en 2026.

L'entreprise qui franchit le seuil de 20 salariés dispose de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. De même, l'entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose de 5 ans pour se mettre en conformité.

À noter : Le délai de 5 ans ne dispense pas de la **déclaration annuelle**, qui reste obligatoire dès la 1^{ère} année d'assujettissement.

Le calcul de l'effectif de l'entreprise et celui des bénéficiaires de l'emploi des travailleurs handicapés est effectué par l'URSSAF sur la base des DSN faites par l'entreprise.

Obligation d'emploi

Les employeurs d'au moins 20 salariés doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur de **6 % de leur effectif** (calcul arrondi à l'entier inférieur) :

- Emploi direct de bénéficiaires, y compris contrats d'apprentissage, contrats d'alternance, stagiaires et bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel,
- Bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs.

Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont pris en compte, « *quelles que soient la durée et la nature de leur contrat* ».

Pour dénombrer les différents bénéficiaires, l'employeur devra appliquer les règles de décompte de l'effectif « *sécurité sociale* » : prorata en cas de temps partiel ou d'embauche ou de départ en cours de mois, exclusion des salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent...

Dans les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial, les salariés portés ou mis à disposition ne sont pas pris en compte dans les effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; ils sont pris en compte dans l'entreprise d'accueil.

À noter : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgés d'au moins 50 ans (et ceux atteignant 50 ans au cours de l'année civile) comptent pour **1,5**.

À noter : depuis 2020, le recours à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA), des ESAT ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) **n'est plus comptabilisé dans le taux d'emploi de 6 %**. Ces dépenses ouvrent en revanche droit à une déduction de la contribution (cf. infra).

L'entreprise peut également s'acquitter de son obligation d'emploi en appliquant un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Cet accord peut être conclu au niveau de la branche, du groupe, ou de l'entreprise. Il doit être agréé par les pouvoirs publics et être à durée déterminée (durée maximale de **3 ans renouvelable 1 fois**, soit 6 ans au maximum).

Contribution AGEFIPH

L'employeur qui n'a pas rempli son obligation d'emploi doit verser une contribution à l'AGEFIPH. Cette contribution est recouvrée par les URSSAF.

Le montant de la contribution est obtenu en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par :

- **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.

Valeur du SMIC à retenir : la valeur applicable est celle en vigueur au **31 décembre de l'année concernée par l'obligation**. Pour la contribution due en **2026 au titre de l'année 2025**, le SMIC horaire brut à retenir est de **11,88 €**.

Le nombre de bénéficiaires manquants correspond à la différence entre le nombre de bénéficiaires devant être employés (6 % de l'effectif) et le nombre de bénéficiaires effectivement employés.

Un certain nombre de **dépenses peuvent être déduites** de la contribution due, dans la limite globale de **10 % du montant de la contribution brute** :

- **Dépenses de sous-traitance** : 30 % du prix hors taxe des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), des travailleurs indépendants handicapés (TIH), ou des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est travailleur handicapé.
- **Dépenses directes en faveur de l'accueil, de l'insertion ou du maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés, dans la limite de **10 % du montant de la contribution** (dépenses listées à l'article D. 5212-23 du Code du travail).
- **Déduction au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP)**, correspondant à l'effectif ECAP calculé selon les règles de l'effectif « sécurité sociale » multiplié par **17 fois le SMIC horaire brut**.
- **Dépenses de partenariat** (associations ou organismes œuvrant pour la formation et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) : cette dépense, qui devait disparaître au 31 décembre 2024, est **prolongée de 5 ans jusqu'au 31 décembre 2029** par le décret n° 2025-1294.

Nouvelles conditions d'éligibilité à compter de 2025 : pour en bénéficier, l'employeur doit justifier d'avoir conclu, au titre de l'année concernée, au moins un contrat avec un bénéficiaire de l'obligation d'emploi (CDI, CDD d'au moins 6 mois, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ou stage d'au moins 6 mois). Par ailleurs, l'association partenaire doit transmettre à l'entreprise la liste des bénéficiaires avant le 15 mars N+1 et adresser un bilan au ministère avant le 30 juin N+1.

Deux dépenses déductibles provisoires, applicables jusqu'au 31 décembre 2024, ont été supprimées à compter du 1^{er} janvier 2025 et ne peuvent plus être déduites de la contribution due auprès de l'URSSAF.

Les employeurs qui, pendant une période supérieure à **3 ans**, n'ont pris aucune mesure particulière en faveur des personnes handicapées et se contentent de verser leur contribution à l'AGEFIPH, sont redevables d'une **contribution majorée**. La contribution s'élève alors au produit du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires manquants par **1 500 fois le SMIC horaire**, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Pour échapper à cette contribution majorée, l'entreprise peut notamment conclure des contrats avec le secteur protégé. Le montant minimal de ces contrats doit être supérieur, sur 4 ans, à **600 fois le SMIC horaire brut**, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fin des mesures transitoires (écrêtement)

La réforme de 2020 avait instauré, à titre transitoire, un mécanisme d'**écrêtement** limitant la hausse de la contribution entre deux années consécutives, applicable de 2020 à 2024.

Ce dispositif a pris fin définitivement au **31 décembre 2024**.

À compter de l'obligation d'emploi 2025 (déclaration à souscrire en mai 2026), les employeurs doivent calculer et déclarer **un seul montant de contribution nette après déductions** (ECAP, sous-traitance, dépenses déductibles), **sans mécanisme d'écèlement**. Aucune modulation en fonction de la hausse par rapport à l'année précédente n'est applicable.

Note : la **DOETH déclarée en 2025 au titre de l'année 2024** bénéficiait encore, pour la dernière fois, de la **réduction de 50 % sur la hausse de contribution**.

Modalités déclaratives

Les déclarations afférentes à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et le paiement de l'éventuelle contribution s'effectuent, via la DSN, auprès de l'URSSAF.

- **Tous les employeurs**, y compris ceux de moins de 20 salariés, doivent déclarer **chaque mois**, dans la DSN, les travailleurs handicapés qu'ils emploient directement. À noter que les travailleurs handicapés ne sont pas tenus de se signaler à leur employeur.

- **Les employeurs d'au moins 20 salariés** doivent déclarer **chaque année**, via la **DSN d'avril N+1** (à souscrire le 5 ou le 15 mai), les éléments nécessaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année N. Ainsi, la DOETH au titre de l'année 2025 devra être souscrite dans la **DSN d'avril 2026**, exigible le **5 ou 15 mai 2026**.

Pour aider les employeurs à préparer leur déclaration annuelle, un certain nombre d'informations leur sont transmises :

- Les URSSAF transmettent les informations relatives aux effectifs (**au plus tard le 15 mars N+1**) : effectif d'assujettissement, nombre de bénéficiaires à employer, nombre de bénéficiaires effectivement employés, nombre de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières.
- Les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs transmettent, **au plus tard le 15 mars N+1**, une attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition.
- Les entreprises adaptées, les ESAT, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial transmettent, **au plus tard le 15 mars N+1**, les éléments relatifs au calcul de la somme à déduire de la contribution AGEFIPH. Les associations partenaires doivent, pour leur part, transmettre la liste des bénéficiaires concernés à l'employeur avant le **15 mars N+1** et un bilan au ministère avant le **30 juin N+1** (nouvelle obligation issue du décret n° 2025-1294).

La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés doit être communiquée au **Comité social et économique (CSE)**, à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Sanctions

Le défaut de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés est assimilé à un manquement de l'employeur à son obligation d'emploi.

L'employeur est redevable d'une **contribution forfaitaire majorée provisoire**. Son montant correspond au montant de la contribution AGEFIPH calculé en fonction du nombre de travailleurs handicapés manquants et **majoré de 25 %**. Ce taux de majoration est **augmenté de 5 points pour chaque échéance non déclarée consécutive**.

La contribution est notifiée **avant le 31 décembre** de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être souscrite (ex. : avant le 31 décembre 2026 pour la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés 2025 à souscrire en 2026).

Lorsque l'employeur effectue sa DOETH après la notification de l'administration, le montant de la contribution due est régularisé en conséquence. Il est alors redevable d'une **majoration de retard de 8 %** sur ce montant.

*Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner.
N'hésitez pas à nous contacter.*