

Les salariés en situation de handicap



Les entreprises peuvent être soumises à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et sont soumises à une obligation de déclaration d'emploi de travailleurs handicapés.

L'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés sont fortement encouragés par le versement d'une aide financière par l'AGEFIPH ou au contraire par le paiement d'une majoration financière à l'URSSAF.

L'obligation d'emploi des travailleurs d'handicapés (OETH)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés vise à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire du travail.

Les employeurs dont l'effectif est **d'au moins 20 salariés** doivent employer au moins 6% de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total de l'entreprise.

Les entreprises qui viennent de franchir le **seuil des 20 salariés** disposent d'un délai de 5 ans avant d'être soumises à cette obligation.

Il est **important d'agir dès le franchissement du seuil afin d'éviter la surcotation de 1500 fois le SMIC à l'issue des 5 ans.**

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en agissant de l'une ou des deux manières suivantes :

- en embauchant des travailleurs handicapés, ce pourquoi il peut percevoir **une aide de l'AGEFIPH** ;
- en payant une **contribution annuelle à l'URSSAF** (qui la reverse à l'AGEFIPH), desquelles il est possible de déduire certaines dépenses.

Remplir l'OETH en embauchant un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Pour s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'employeur peut embaucher une personne parmi :

- Les personnes reconnues **travailleurs handicapés** (RQTH) ;
- Les **victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle** entraînant une incapacité permanente d'au moins 10% et bénéficiaires d'une rente d'un régime de protection sociale ;
- Les **bénéficiaires d'une pension d'invalidité** réduisant les capacités de travail d'au moins 2/3 ;
- Les **bénéficiaires d'un emploi réservé** (pension militaire d'invalidité, victime civile de guerre ou d'acte de terrorisme) ;
- Les **sapeurs-pompiers volontaires** bénéficiant d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- Les **bénéficiaires de la carte mobilité inclusion** (CMI) mention invalidité ;
- Les **bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé** (AAH).

Les travailleurs handicapés peuvent être embauchés par **tout type de contrat** (CDI, CDD, stage, mise en situation en milieu professionnel, mise à disposition).

Les aides financières relatives au salarié handicapé

L'employeur peut bénéficier de différentes aides financières concernant les travailleurs handicapés :

- Aide à l'aménagement d'une situation de travail ;
- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ;
- Aide à la formation d'un salarié ;
- Aide à la reconnaissance de la lourdeur du handicap ;
- Aide au maintien dans l'emploi.

Les aides sont attribuées en fonction des situations et au cas par cas par l'AGEFIPH.

L'employeur peut publier des offres d'emploi et consulter les profils des candidats en situation de handicap sur le site de l'AGEFIPH.

Remplir l'OETH en versant une contribution annuelle

Si l'employeur n'embauche pas ou pas assez de travailleurs handicapés au sein de son entreprise, il devra verser une contribution pécuniaire annuelle à l'URSSAF (qui la reverse à l'AGEFIPH).

Le montant de la contribution est calculé en fonction :

- **du nombre de travailleurs handicapés** bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants : selon l'écart entre le nombre de travailleurs handicapés qu'il fallait recruter et le nombre qui a été recruté ;
- **de la taille de l'entreprise** : à hauteur de 400 fois le SMIC brut pour les entreprises comprenant entre 20 et 250 salariés.

Les déductions possibles de la contribution au titre de l'OETH

La contribution pécuniaire peut être réduite par trois types d'actions :

- **les dépenses supportées directement par l'entreprise** afin de favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- **les achats de biens ou de services auprès d'entreprises adaptées (EA)**, d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), des travailleurs indépendants handicapés (TIH) et des entreprises de portage salarial (EPS) de salariés reconnus handicapés ;
- **l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP)**.
La liste des dérogations légales est fixée par décret et comprend notamment les maçons, les pompiers, les ambulanciers, les couvreurs... 

Concernant la valorisation du recours à des prestataires embauchant des salariés handicapés :

- **le prestataire adresse à l'employeur une attestation indiquant le coût de la main d'œuvre** (montant 3) ainsi que le montant de 30% à déclarer en DSN (montant 4) ;
- **l'entreprise peut déduire de sa contribution brute :**
 - Si le taux d'emploi est inférieur à 3% : le montant déductible est plafonné à 50% du montant de la contribution brute avant déductions
 - Si le taux d'emploi est supérieur ou égal à 3% : le montant déductible est plafonné à 75% de ce même montant.
- **la facture des contrats doit être réglée au 31 décembre de l'année** au titre de laquelle la contribution est due.

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont **l'obligation de déclarer chaque année** le nombre d'emploi occupés par des travailleurs handicapés.

Cette déclaration s'effectue par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) du mois d'avril.

Le décompte des salariés handicapés s'effectue **quel que soit le type de contrat de travail, au prorata du temps de travail**. Le seuil des 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein en moyenne sur l'année civile.

Dans les entreprises ayant plusieurs établissements, **une seule déclaration** doit être effectuée pour l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Les sanctions en cas non-respect des obligations

Le non-respect de l'obligation d'emploi (OETH) par l'employeur est sanctionné par le versement d'une surcontribution de 1500 fois le SMIC, quel que soit le nombre de salariés employés.

Le non-respect de l'obligation de déclaration (DOETH) par l'employeur est sanctionné par le versement d'une **contribution pécuniaire fixée à titre provisoire majorée de 25%**.

Ce taux est **augmenté de 5 points** pour chaque échéance non déclarée consécutive. Le retard de paiement entraîne le paiement d'une majoration de **8%**.



Notre expertise :

- Accompagnement à l'optimisation de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) ;
- ...



Nos équipes sont en mesure de vous accompagner au sujet des salariés en situation de handicap.

www.numansgroupe.com | contact@numansgroupe.com

