

Dernière mise à jour le 23 février 2021

Accord emploi travailleurs handicapés : une instruction de la DGEFP apporte des précisions

Une instruction du 7/01/2021, précise les modalités de mise en œuvre d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de de l'article L. 5212-8 du code du travail (contenu, agrément, suivi et renouvellement).

Sommaire

- Préambule
- Références

Préambule

La présente publication vous présente de façon synthétique les informations transmises par l'instruction de la DGEFP.

Pour retrouver ces dispositions, en détails, vous pouvez consulter notre fiche pratique publiée sur notre site, disponible au lien suivant :

<https://www.legisocial.fr/paie/gestion-de-paie/accord-emploi-travailleurs-handicapes-precisions-instruction-dgef-7012021.html> »

Thèmes	Contenu
Principes généraux	La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, afin de la rendre plus incitative pour les entreprises et de développer l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette rénovation porte notamment sur les accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap dont la durée est : • Désormais limitée à 3 années ; • Renouvelables 1 fois.
Contenu de l'accord	L'accord de groupe ou d'entreprise sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap est un accord collectif de droit commun qui, pour produire ses effets eu égard à l'obligation d'emploi prévue par la loi, doit être agréé par l'autorité administrative compétente.
Niveau négociation	La négociation d'un accord relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap peut se faire : • Au niveau du groupe : entre, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ; • Au niveau de l'entreprise entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

Programme pluriannuel	Pour pouvoir être agréé, l'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap. Le programme pluriannuel comporte obligatoirement : • Un plan d'embauche ; • Un plan de maintien en emploi.
Budget de l'accord	L'accord agréé étant l'une des modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi, il conduit à une exonération du versement de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi pendant toute la durée de validité de l'agrément. L'accord doit prévoir un budget dédié qui permette la mise en œuvre des actions comprises dans l'accord et l'atteinte des objectifs définis avec les partenaires sociaux L'employeur consacre au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal, par année, à celui qu'il aurait dû verser aux organismes sociaux, au titre de la période correspondant à la durée de l'accord (sans prise en compte de la déduction au titre des dépenses déductibles). Pour calculer le montant du budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée aux organismes sociaux en année N-1 sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (dépenses définies à l'article L. 5212-11 du code du travail). Le montant prévisionnel de l'accord doit au moins être égal au montant suivant : (Montant de la contribution versée l'année précédant la mise en œuvre de l'accord + montant déduit de la contribution au titre des dépenses déductibles) X Nombre d'années de durée de l'accord
Dépenses prises en compte dans le budget de l'accord	Pour être imputables sur le budget, les actions doivent : • Concerner directement les bénéficiaires de l'OETH ; • Favoriser leur emploi.
Dépenses non prises en compte dans le budget de l'accord	A ce niveau, la circulaire considère que les dépenses suivantes <u>ne peuvent être prises en compte</u> dans le budget de l'accord : • Les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct dans l'entreprise ou le groupe ; • Les salaires versés aux travailleurs en situation de handicap ; • Les actions de formation qui entrent dans le PFE (Plan de Formation de l'Entreprise) ; • Les dépenses prises en charge par d'autres organismes (sous forme de co-financement, aide, subvention...) ; • Les sommes versées aux structures du milieu protégé et adapté et aux travailleurs indépendants en situation de handicap en paiement de la réalisation de contrat de sous-traitance ; • Les dépenses correspondant à des opérations de communication généraliste.
Procédure d'agrément	• La procédure d'agrément des accords est fixée par décret (décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé). • L'agrément est donné pour une durée de 2 à 3 ans, correspondant à la durée de validité de l'accord exprimée en années civiles, sans que cette durée ne puisse excéder 3 ans (article L. 5212-8 du code du travail).
Procédure d'agrément : date de dépôt	• Conformément à l'article R. 5212-14 du code du travail, l'accord est transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente ; • Au plus tard le 31 mars de la 1^{ère} année de mise en œuvre du programme.
La déclaration annuelle reste obligatoire	1. L'application d'un accord agréé ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'adresser la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs en situation de handicap (DOETH) via la déclaration sociale nominative (DSN) ; 2. Les employeurs qui omettent de fournir leur déclaration annuelle sont considérés comme n'ayant pas respecté leur obligation d'emploi ; 3. Ils doivent également la porter à la connaissance du CSE, à l'exception de la liste des bénéficiaires employés.

Suivi annuel

Le montant du budget de l'accord est révisé chaque année :

1. Sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente ;
2. Auquel est ajouté le montant déduit de la contribution au titre des dépenses déductibles.

Bilan final

Dans les 2 mois qui suivent le terme de l'accord, l'employeur transmet à l'autorité administrative compétente qui a agréé l'accord :

- Les bilans annuels ;
- Le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant leur financement ;
- Le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions mentionnées à l'article L. 5212-10 du code du travail.

Références

INSTRUCTON N° DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de l'article L. 5212-8 du code du travail, ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord notamment en vue de son renouvellement