



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 09.23

09/05/2023

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés

Pour rappel, les entreprises de **20 salariés et plus** ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif, au moyen des différents outils offerts par le code du travail (emploi direct de salariés handicapés, accueil de stagiaires handicapés, contrat avec le secteur protégé, par exemple).

Celles qui n'atteignent pas ce quota doivent s'acquitter d'une contribution financière collectée par les URSSAF et destinée à l'AGEFIPH.

En outre, les entreprises concernées doivent **déclarer chaque année** leur situation au regard de **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (DOETH), laquelle s'effectue via la **DSN**.

Néanmoins, depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises de moins de 20 salariés sont également tenues de déclarer chaque mois dans la DSN les informations relatives aux bénéficiaires de l'OETH (si elles en comptent dans leur effectif).

Ainsi, toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, sont tenues de déclarer chaque mois dans la DSN les informations relatives aux bénéficiaires de l'OETH mais seules les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à l'obligation de 6 % de personnes en situation de handicap par rapport à leur effectif total et, le cas échéant, au versement d'une contribution « AGEFIPH ». Lesquelles sont tenues, en outre, de renseigner leur situation au regard de cette obligation annuellement (DOETH) dans la DSN.

Pour préparer cette déclaration, les URSSAF doivent transmettre aux entreprises certaines informations :

- L'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents) ;
- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (BOETH) devant être employés au titre de l'OETH de l'année ;
- L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (BOETH) employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année ;
- L'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).

Pour de plus amples informations, se reporter aux circulaires Affaires sociales n° 12.20 du 03/03/20, n° 31.21 du 17/05/21 et n° 49.21 du 02/08/21.

Un décret n° 2023-296 du 20 avril 2023, publié au Journal Officiel du 22 avril, **reporte** certaines **échéances** dans le cadre de ce processus déclaratif et prévoit l'instauration d'une contribution forfaitaire majorée pour les entreprises qui ne satisfont pas à cette **obligation déclarative** annuelle.

Décalage de la déclaration annuelle (DOETH)

Jusqu'alors, le code du travail prévoyait que la déclaration annuelle OETH devait être réalisée dans la DSN afférente au mois de février (exigible le 5 ou 15 mars) de l'année suivant l'obligation d'emploi déclarée.

Le présent décret inscrit le **décalage de 2 mois des échéances dans le code du travail**, déjà annoncé par l'URSSAF, en le pérennisant et, surtout, en lui donnant un **fondement juridique**.

Nous vous **récapitulons** dans le tableau ci-après les différents **reports** concernés.

Obligations déclaratives concernées	Ancienne échéance	Nouvelle échéance
<p>Transmission par l'URSSAF aux employeurs (à partir des déclarations réceptionnées au plus le 15 février de l'année) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De l'effectif d'assujettissement de l'entreprise ; - Du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à employer ; - De l'effectif des BOETH réels (hors salariés mis à disposition) ; - De l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP). 	<p>31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effective</p>	<p>15 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effective</p>
<p>Envoi aux employeurs par les entreprises de travail temporaires et les groupements d'employeurs de l'attestation annuelle portant sur le nombre de BOETH mis à disposition.</p>	<p>31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effective</p>	<p>15 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effective</p>
<p>Envoi aux entreprises clientes d'une attestation annuelle par les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aides par le travail, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial (lorsque le salarié porté est un BOETH).</p>	<p>31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effective</p>	<p>15 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effective</p>
<p>Envoi par l'employeur de sa déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).</p>	<p>Au titre de la période d'emploi de février (exigible le 5 ou 15 mars) de l'année suivant celle au titre de laquelle la DOETH est effectuée</p>	<p>Au titre de la période d'emploi d'avril (exigible le 5 ou 15 mai) de l'année suivant celle au titre de laquelle la DOETH est effectuée</p>
<p>Transmission par l'employeur pour agrément par l'autorité administrative compétence d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.</p>	<p>Au plus tard le 31 mars</p>	<p>Au plus tard le 31 mai</p>

Contribution forfaitaire pour les entreprises ne respectant pas l'obligation de déclaration annuelle

Le décret du 20 avril 2023 instaure, par ailleurs, une sanction à l'égard des employeurs assujettis à l'OETH lorsqu'ils ne respectent pas leur obligation de déclaration annuelle (DOETH).

En effet, selon l'article L 5212-5 du code du travail, à défaut de déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

➤ Une contribution provisoire forfaitaire :

Dans ce cas, un montant de contribution est fixé, à titre provisoire. Son montant s'appuie sur **plusieurs paramètres** :

- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à employer ;
- Le nombre de BOETH déclaré le cas échéant par l'employeur en cours d'année ;
- Un **taux de majoration** fixé à 25 % (soit un coefficient multiplicateur de 1,25) ;
- Un **coefficient (C)** applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise.

Rappelons que ce coefficient est égal à 400 fois le SMIC horaire (valeur au 31 décembre de l'année d'assujettissement) lorsque l'effectif d'assujettissement de l'entreprise est compris entre 20 et 250 salariés, à 500 fois le SMIC horaire pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 250 et moins de 750 salariés et à 600 fois le SMIC horaire pour un effectif de 750 salariés et plus (cf. circulaires Affaires sociales n° 12.20 du 03/03/20).

Le montant de la contribution provisoire correspond au **calcul** suivant :

$$C \times 1,25 \times (\text{nombre de BOETH à employer} - \text{nombre de BOETH déclaré [le cas échéant]})$$

Le taux de majoration est **augmenté** de 5 points à **chaque échéance non déclarée consécutive**.

➤ Une notification par l'URSSAF avant le 31 décembre de l'année en cours :

La contribution ainsi déterminée doit être **notifiée** avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être souscrite.

➤ Une possible régularisation :

Lorsque le cotisant 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.

Entrée en vigueur et ajustement

Ces modifications sont entrées en vigueur le **23 avril 2023**. Toutefois, **deux aménagements** sont prévus par le décret.

Ainsi, à **titre transitoire**, pour les déclarations qui auraient dues être souscrites en 2021 au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2020, et celles qui auraient dues être souscrites en 2022 au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2021, la **date limite de notification** de la **contribution forfaitaire** est **reportée** au 31 décembre 2023.

De la même façon, les employeurs n'ayant pas, au 22 avril 2023, rempli leurs obligations déclaratives au titre de l'année 2020 ou 2021 peuvent **échapper** à la contribution provisoire s'ils **régularisent** leur situation au regard de ces obligations au plus tard à l'échéance de **juillet 2023**.

Ainsi, selon nous, cette régularisation doit être opérée dans le cadre de la DSN de **juin** à souscrire **en juillet 2023** (le 5 ou 15 juillet 2023).