

« Travailleurs handicapés : on vous explique la réforme ! »

À l'occasion de la semaine du handicap, Com'Publics a organisé dans ses locaux, le mardi 19 novembre 2019, une présentation de la **réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** par l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA), que nous accompagnons depuis plusieurs années.

L'UNEA s'est engagée avec l'État, l'Unapei et APF France handicap à un doublement du nombre de salariés en situation de handicap d'ici 2022 : soit 40 000 mises en emploi en 4 ans par le secteur adapté. Pour répondre à cet objectif ambitieux, une mobilisation d'ampleur s'impose pour faire comprendre aux entreprises que l'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas une contrainte mais bien au contraire une chance et même un vecteur de croissance pour votre structure. C'est pour cette raison que les équipes de Com'Publics ont souhaité organiser cette rencontre informative afin d'aider l'UNEA à « **booster l'emploi des personnes en situation de handicap sur nos territoires !** »

Objectif - Augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap

Le 1er janvier 2020, entrera en vigueur la réforme de l'OETH avec un recours à la sous-traitance toujours valorisé. Cette dernière découle de la **loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** publiée le 6 septembre 2018 au journal officiel ([LOI n°2018-771](#)).

Les principales mesures adoptées sont :

- La **déclaration des salariés en situation de handicap** devient **obligatoire pour toutes les entreprises** ;
- Une **révision** du taux d'emploi (actuellement 6%) est possible **tous les 5 ans** ;
- Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi changent ;
- Le **taux d'emploi se calcule désormais au niveau de l'entreprise** (effectif total des salariés) ;
- **Incitation à la sous-traitance** : les entreprises déduiront du montant de leur contribution une quote-part du montant des contrats passés avec les Entreprises Adaptées, les ESAT ou les travailleurs indépendants handicapés.

OETH – Nouvelles dispositions à compter du premier janvier 2020

Les objectifs de la réforme de l'OETH sont les suivants :

- **Développer l'emploi** dans les entreprises privées et publiques ;
- **Simplifier les démarches** pour la déclaration et les modalités de réponse à l'OETH ;
- **Mieux valoriser l'emploi et valoriser** différemment mais de manière neutre la **sous-traitance** avec les entreprises adaptées (**EA**), des établissements ou services d'aide par le travail (**Esat**) ou des travailleurs indépendants handicapés (**TIH**).

Les principales modifications

- Tout travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année et **toute les formes d'emploi seront comptabilisées** : CDD, CDI, contrats d'apprentissage, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP)... ;
- Le recours à la **sous-traitance devient une déduction de la contribution** ;
- Les **accords agréés sont limités à 3 ans** renouvelable une fois ;
- La **liste des dépenses déductibles passe de 13 à 3** ;
- **Toute entreprise de plus de 250 salariés devra nommer un référent handicap.**

La déclaration

Tous les employeurs seront tenus de déclarer leurs salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ([L5212-1 du CT](#)). Les entreprises de moins de 20 salariés auront désormais l'obligation de déclarer leur effectif total de **bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)**. Le calcul sera effectué par les organismes sociaux sur la base des déclarations faites par l'employeur dans son logiciels RH de gestion du personnel et de paye. Chaque travailleur handicapé de 50 ans et plus comptera pour 1,5 dans le calcul de l'effectif des BOETH afin de valoriser l'emploi des seniors handicapés. Un décret précise les modalités de déclaration.

Cependant, seules les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés seront soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés. Le périmètre des entreprises soumises à l'obligation d'emploi reste donc inchangé par rapport à aujourd'hui.

Au niveau de la déclaration, si aujourd'hui les employeurs réalisent leur déclaration annuelle auprès de l'Agefiph, à compter du 1er janvier 2020, les modalités changent et cette déclaration se fera par le biais de la **déclaration sociale nominative (DSN)** ([L5212-5 du CT](#)).

En résumé, la déclaration (DOETH) 2020 qui sera réalisée au 1^{er} trimestre 2021 :

- Le taux d'emploi visé reste fixé à **6%**. Il pourra ensuite être revu tous les 5 ans ;
- **Déclaration obligatoire** pour toutes les entreprises (également pour les moins de 20 salariés) ;
- Elle s'effectuera directement via la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)** ;
- La **déclaration** s'applique **au niveau de l'entreprise** et non plus au niveau de chacun des établissements.



L'[URSSAF](#) précise sur son site :

A compter de la période d'emploi de janvier 2020, toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, devront déclarer chaque mois le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN. Le logiciel de paye de l'entreprise devra intégrer les nouveautés de la norme DSN 2020.

Le Taux

Pour rappel, le taux actuel de l'OETH est un taux fixe de **6% de l'effectif total des salariés**.

Le taux sera désormais amené à évoluer, il sera possible de le réviser tous les cinq ans ([L5212-2 CT](#)). Cette mesure entrera en vigueur le 1er janvier 2020. Le taux de 6 % s'appliquera donc jusqu'en décembre 2024, date à laquelle le taux sera actualisé. Le nouveau taux - qui ne pourra être inférieur à 6 % - sera fixé en fonction de « en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail ».

Le taux de 6% devient donc un minimum.

L'Entreprise

A compter du 1er janvier 2020, les règles évolueront pour les entreprises à établissements multiples. Ces dernières devront apprécier le taux d'emploi de personnes handicapées au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement ([L5212-3 CT](#)).

Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de **modalités transitoires** déterminées par décret. Ce décret fixe :

- Les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie ;

- Les modalités de modulation du montant de la contribution.

Modalités d'acquittement de l'OETH – Incitation à l'emploi direct

L'employeur peut s'acquitter de son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) selon plusieurs modalités :

L'emploi direct

Le taux d'emploi à respecter ne prendra désormais en compte **que la part de travailleurs handicapés effectivement présents dans l'entreprise**. Seront comptabilisés tous les travailleurs handicapés quelles que soient **la durée** et **la nature** de leur contrat (intérimaires et personnes mises à disposition compris).

Cette part sera calculée en effectif moyen annuel



Les équivalences d'emploi (Unités Bénéficiaires) réalisées par les contrats de sous-traitance avec les Entreprises Adaptées, les ESAT et les travailleurs indépendants handicapés ne seront pas comptabilisées dans le taux d'emploi direct. Toutefois, les dépenses engagées pourront être déduites du montant de la contribution due à l'Agefiph.

L'accueil de stagiaires, période de mise en situation professionnelle, mise à disposition ([L5212-7 CT](#))

Le [décret 2019-522](#) fixe les modalités de prise en compte, dans l'obligation d'emploi de personnes handicapées :

- De l'accueil de stagiaires ;
- De personnes mises en situation professionnelle ;
- De salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs.

L'emploi de ces personnes ne constituera plus une modalité d'acquittement "partielle" de l'OETH, mais bien une modalité à part entière de mise en œuvre par l'emploi direct. Le plafond de 2 % de stagiaires accueillis au titre de l'obligation d'emploi est supprimé.

L'utilisation d'un nouveau motif de recours à l'intérim ([Article 67 de la loi](#))

A titre expérimental, la loi crée un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi de travailleurs handicapés. Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir **lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi** mentionné à l'article L5212-13. Le gouvernement a jusqu'à fin juin 2021 pour présenter au Parlement un rapport étudiant l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Le maintien dans l'emploi ([L5212-7-2 CT](#))

Un décret précisera également les modalités de prise en compte, **dans le calcul du nombre de personnes handicapées** employées par l'entreprise (emploi direct), de **l'effort consenti** par cette entreprise en faveur des bénéficiaires des bénéficiaires de l'OETH "qui rencontrent des **difficultés particulières de maintien en emploi**".

Ainsi le décret 2019-522 précise que les seniors handicapés seront mieux pris en compte. Chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans se verra appliqué un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs.

Un accord agréé permettant de s'acquitter de l'OETH

L'employeur pourra toujours s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé, que cet accord soit de branche, de groupe ou d'entreprise ([L5212-8 CT](#)). Toutefois, au 1er janvier 2020, le cadre de ces accords évoluera. **L'accord pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, sera limité à trois ans, renouvelable une fois.** Les accords agréés ne pourront plus être conclus au niveau d'un l'établissement.

Ces accords agréés restent exonérateurs de la contribution au titre de l'OETH.

Les accords agréés avant le 1er janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme. Ils peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne peuvent pas être renouvelés ([Article 67-IV de la loi](#)).

Le versement d'une contribution annuelle

A compter du 1er janvier 2020, les employeurs n'adresseront plus directement leur déclaration obligatoire d'emploi de personnes handicapées (DOETH) à l'Agefiph. La déclaration sera intégrée à leur **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**.

La loi ajoute que les **informations** contenues dans cette déclaration sont **confidentielles**. L'employeur de la personne handicapée a l'interdiction de communiquer les informations qui la concernent à un autre employeur auprès duquel cette personne a sollicité un emploi.

La **mission de recouvrement** de la contribution due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH actuellement dévolue à l'Agefiph dans le secteur privé **sera transférée à l'Urssaf ou à la caisse de MSA** dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations sociales du régime général de la sécurité sociale ([L5212-9 CT](#)).

Modalités de réduction de la contribution : sous-traitance, dépenses déductibles...

Une incitation à recourir à la sous-traitance

Les **dépenses supportées directement par l'employeur** en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (**EA**), des établissements ou services d'aide par le travail (**Esat**) ou des travailleurs indépendants handicapés (**TIH**) **pourront être partiellement déduites du montant de la contribution annuelle** versée par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30% du coût de la main d'œuvre), dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH¹ que vous employez.

- Si votre taux d'emploi est supérieur ou égal à 3%, ce plafond est fixé à 75% de la contribution brute
- Si votre taux d'emploi est inférieur à 3%, ce plafond est fixé à 50% du total de la contribution brute

Par les dépenses en vue de l'insertion des travailleurs handicapés

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle **des dépenses supportées directement par l'entreprise** et destinées à **favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des**

¹ Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire ([L5212-11 CT](#)) :

- La **réalisation de travaux** favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés ;
- La **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** au handicap pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;
- Le **coût d'actions de formation, de sensibilisation des salariés et des prestations d'accompagnement dans l'emploi** de travailleurs handicapés (type job coaching) assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (notamment entreprises adaptées ou Esat).

Par l'emploi d'**ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières)**

Comme aujourd'hui, le montant de **la contribution peut être modulé** en fonction de l'effectif de l'entreprise et des **emplois "exigeant des conditions d'aptitude particulières"**, occupés par des salariés de l'entreprise. ([L5212-9 CT](#))

Pour l'application cette disposition, dans sa rédaction résultant de la présente loi, les branches professionnelles engagent des négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Le décret prévu au même article [L. 5212-9](#) ne peut être publié avant le 1er juillet 2019.

Ce décret n'est aujourd'hui pas encore publié.

Modalités de calcul de la contribution

Le [décret 2019-523](#) fixe les modalités de calcul de la contribution annuelle

Nombre de bénéficiaires à employer
(6% de l'effectif d'assujettissement)

-

Nombre de bénéficiaires employés

=

Nombre de bénéficiaires manquants

X

Barème par taille d'entreprise exprimé en smic horaire brut

400 x le Smic horaire pour els entreprises de 20 à moins de 250 salariés;
500 x le Smic horaire pour els entreprises de 250 à moins de 750 salariés;
600 x le Smic horaire pour els entreprises de 750 salariés et plus.

=

CONTRIBUTION BRUTE
(Avant déductions)

Comment éviter la sur-contribution (coefficient 1500) en ayant recours à la sous-traitance ?

Si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct, le montant du coût total de la main d'œuvre doit être supérieur, sur 4 années, à **600 x SMIC horaire**.

Dispositions diverses

Télétravail

Lorsque l'employeur **refuse la demande de recours au télétravail** formulée par un travailleur handicapé ou un salarié proche aidant, il devra désormais systématiquement **motiver sa décision** et, le cas échéant, **l'accord collectif ou la charte** élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les **modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail** en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi ([L1222-9 CT](#)). Cette disposition est d'application immédiate.

Réfèrent handicap

Les entreprises **d'au moins 250** salariés doivent dorénavant désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées ([L5213-6-1 CT](#)). Cette disposition est également d'application immédiate.

RQTH

Lorsque le **handicap** d'une personne est **irréversible**, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) sera attribuée de façon **définitive**. ([L5213-2 CT](#))

Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées (EA)

Un objectif ambitieux de 40 000 mises en emploi en 4 ans par le secteur adapté grâce à un effort budgétaire historique de l'État :

- Un budget de plus de 500 millions d'euros à horizon 2022 ;
- Le financement de 1000 nouvelles aides aux postes par an pendant 4 ans **sur le modèle historique de l'entreprise adaptée**.

Trois nouvelles expérimentations

- **Le contrat à durée déterminée tremplin (CDD tremplin)** : un outil pour construire des parcours de transitions professionnelles dans la logique : **emploi / formation / accompagnement**
- **L'entreprise adaptée pro pro-inclusive (EA pro-inclusive)** : un modèle inclusif et ouvert, favorisant la parité et la mixité des publics
- **L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)** : un **spécialiste de l'intérim** tourné vers les travailleurs handicapés



L'entreprise adaptée socle est préservée : sa vocation est de proposer de l'emploi durable par un accroissement de la mixité et de la diversité des publics et la modernisation de la réponse accompagnée du modèle entreprise adapté