

# La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Le 11/12 H de l'Agefiph Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

Webinaire du jeudi 14 Mai 2020

Intervenants : Corinne TOUSSAINT & Laurent MILLET



### La réforme de l'OETH prend appui sur deux textes législatifs ...

- ❑ La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>

- ❑ La loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038496102&categorieLien=id>

## ➤ Contexte



### ... et des textes d'application :

#### 27 mai 2019 (JO du 28/05/2019)

- **Décret n° 2019-522** relatif à la **déclaration** obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
- **Décret n° 2019-523** fixant les modalités de calcul de la **contribution** due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- **Décret n° 2019-521** relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un **accord agréé**

#### 21 août 2019 (JO du 22/08/2019)

- **Ordonnance n° 2019-861** visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

#### A paraître en Mai/Juin 2020

- **Décret relatif aux ECAP** (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières)

# ➤ Objectifs de la réforme de l'obligation d'emploi



**EMPLOYER**

**SIMPLIFIER**

**VALORISER**

#6%ONFAITCOMMENT?

# Les grands principes

# ➤ Les grands principes de la réforme



- ❑ Un taux plancher 6% révisable tous les 5 ans
- ❑ Obligation de déclaration des BOETH pour **tous les employeurs** (y compris les moins de 20 salariés)
- ❑ Déclaration via la **déclaration sociale nominative (DSN)**
- ❑ L'**entreprise** comme entité d'assujettissement
- ❑ BOETH pris en compte **quelle que soit la durée et nature de leur contrat** (CDI, CDD, stages, PMSMP, intérim...)
- ❑ Calcul des **effectifs en moyenne annuelle** (loi Pacte)
- ❑ Suppression du dispositif de minoration
- ❑ Pour les **TH de 50 ans et plus, valorisation** spécifique dans le cadre du calcul des BOETH
- ❑ Possibilité de **déduire de la contribution le recours aux EA/ESAT/TH**
- ❑ Révision de la liste des catégories de dépenses déductibles: passage de 13 à **3 dépenses**
- ❑ Révision de la liste des ECAP => négociation en cours => décret en attente de parution
- ❑ Exonération via un **accord agréé : 3 ans renouvelable une fois**
- ❑ Obligation de nommer un **réfèrent handicap** dans les **entreprises de 250 salariés et plus** depuis le 1/01/2019

#6%ONFAITCOMMENT?

# ➤ Le taux d'obligation d'emploi fait l'objet d'une clause de revoyure tous les 5 ans



## Avant

Le taux d'emploi était fixé à 6 % dans la loi depuis l'origine (1987).  
Ce taux n'a pas évolué depuis plus de 30 ans.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Le **taux d'emploi est fixé à 6% minimum** mais **révisable tous les 5 ans**.  
Tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapés aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des PH, notamment le CNCPH (conseil national consultatif des personnes handicapées) qui sera consulté pour avis avant révision législative.



Le taux pourra être ajusté à la hausse uniquement, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des BOETH au regard du marché du travail.

#6%ONFAITCOMMENT?

# ➤ Tous les employeurs mobilisés



| Avant  | Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020   |
|--|--|
| <p>Seuls les employeurs occupant au moins 20 salariés étaient concernés par l'obligation d'emploi.</p> | <p><b>Tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés,</b> doivent déclarer les BOETH qu'ils emploient via la DSN (Déclaration Sociale Nominative).</p> <p>Mais <b>seuls les employeurs de 20 salariés et + sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6%</b> et doivent verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif, comme actuellement.</p> |



Ces données permettront de connaître l'emploi des travailleurs handicapés dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée.

#6%ONFAITCOMMENT?



## ➤ La déclaration de l'obligation d'emploi se fait via la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

| Avant   | Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020   |
|---|--|
| <p>Les employeurs avaient la possibilité d'effectuer leur déclaration:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Par télé-déclaration (<a href="http://www.teledoeth.travail.gouv.fr">www.teledoeth.travail.gouv.fr</a>)</li><li>⇒ par l'envoi papier (CERFA) à l'Agefiph: jusqu'à 5 formulaires avec une centaine de rubriques.</li><li>⇒ Par échange de données informatisées (FIU)</li></ul> | <p>La DOETH est réalisée via la <b>DSN</b> (Déclaration Sociale Nominative), ce qui permet d'alléger les tâches administratives des entreprises.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Déclaration du statut des BOETH en DSN tout au long de l'année N<ul style="list-style-type: none"><li>➔ <b>déclaration mensuelle</b></li></ul></li><li>⇒ Déclaration de la DOETH sur la DSN de février N+1 exigible le 05 et 15 mars N+1<ul style="list-style-type: none"><li>➔ <b>déclaration annuelle</b></li></ul></li></ul> |

# ➤ L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise



## Avant

La déclaration d'obligation d'emploi était appréciée au niveau de **l'établissement** (niveau SIRET).

Si plusieurs établissements au sein de l'entreprise, l'entité assujettie à l'obligation d'emploi était l'établissement « autonome », celui où les recrutements, licenciements, les fiches de paie sont réalisés.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

L'entité assujettie est **l'entreprise (niveau SIREN)**, en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH.



Des **modalités transitoires** sont prévues jusqu'en **2025** pour limiter l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette mesure.

# ➤ Toutes les formes d'emploi sont valorisées dans le calcul des BOETH



## Avant

Le calcul des BOETH intégrait d'ores et déjà tous les types de contrats, y compris contrats en alternance, PEC, et les personnes mises à disposition par une ETT ou groupement d'employeurs.

Les **stagiaires** et les bénéficiaires d'une **PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)** étaient également comptabilisés mais dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement. Durée minimale de 35h

Le décompte des BOETH se faisait en ETP au 31 décembre de l'année.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Tout travailleur handicapé, **quel que soit son contrat de travail** (CDI, CDD, contrat aidé, intérim) continue à être décompté en tant que BOETH.

Les **stagiaires** et les bénéficiaires d'une **PMSMP** sont désormais comptabilisés dans l'effectif BOETH, la notion de limite de 2% de l'effectif d'assujettissement disparaît. Plus de durée minimale.

Le **décompte des BOETH** se fait en **moyenne annuelle**

#6%ONFAITCOMMENT?

➤ Le décompte des effectifs (assujettissement et BOETH) est effectué en moyenne annuelle



Avant

Prise en compte des effectifs ETP au 31/12

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Prise en compte des effectifs ETP en moyenne annuelle

*Un salarié travaillant à 80% à compter du 1<sup>er</sup> juillet année N sera comptabilisé pour*  
 *$[0.8 \times (6/12)] = 0.4$*

# ➤ Disparition des minorations



## Avant

5 Minorations  
au titre des efforts consentis par l'employeur:

- Embauche ou maintien bénéficiaire âgé de 26 ans ou de 50 ans et plus au 31 décembre N.
- Embauche ou maintien bénéficiaire pour lequel l'établissement a demandé une reconnaissance de la Lourdeur du handicap.
- Embauche 1<sup>er</sup> bénéficiaire
- Embauche d'une bénéficiaire qui était chômeur de longue durée
- Embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi sortant d'une EA, d'un ESAT ou d'un CDTD.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Les minorations sont supprimées  
**au profit d'une valorisation spécifique  
des bénéficiaires de 50 ans et +**

➤ coefficient de valorisation **de 1,5**

*Un bénéficiaire âgé de 51 ans travaillant à 80%  
à compter du 1er juillet année N sera  
comptabilisé pour  $(0.8 \times (6/12)) \times 1.5 = 0.6$*

# ➤ Décompte des intérimaires dans l'effectif d'assujettissement des entreprises utilisatrices



## Avant

Les intérimaires étaient comptabilisés dans l'effectif d'assujettissement de l'entreprise utilisatrice au prorata de leur temps de présence au cours de l'année.

Effectif d'assujettissement des ETT =  
effectif permanent uniquement

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Les intérimaires ne sont plus comptabilisés dans l'effectif d'assujettissement de l'entreprise utilisatrice.

Effectif d'assujettissement des ETT =  
effectif permanent uniquement

➤ [Arrêté du 12 décembre 2019 fixant le modèle d'attestation relative aux BOETH mis à disposition par une ETT ou un groupement d'employeurs](#)

Le saviez-vous ? : il existe, à titre expérimental (jusqu'au 31/12/2021), un nouveau motif de recours à l'intérim lié à la situation de handicap de l'intérimaire.



## ➤ Le recours à la sous-traitance valorisé sous forme de déduction du montant de la contribution

### Avant

Le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (THI) était une modalité d'acquittement de l'OETH à l'instar de l'emploi direct.

Les montants de la sous-traitance étaient convertis en unités bénéficiaires au titre de l'emploi indirect.

### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Le recours à la sous-traitance est toujours valorisé mais sous la forme d'une **déduction de la contribution**.

Les modalités de calcul sont simplifiées grâce à l'application d'un **taux unique** :

**30 % du coût de la main-d'œuvre** (pour tout type d'achat).



Plus l'entreprise emploie de BOETH, plus le plafond de déduction des dépenses au titre de la sous-traitance est élevé afin de favoriser la complémentarité entre ces formes d'emploi de travailleurs handicapés.

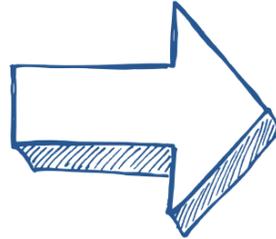
Nouveau mode de valorisation, toujours basé sur le coût de la main-d'œuvre.



## ➤ Le recours à la sous-traitance valorisé sous forme de déduction du montant de la contribution

### Jusqu'en 2019

Les montants étaient **convertis en unités bénéficiaires**  
2 modalités de calcul selon les types de contrats



### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Les montants viennent en **déduction** de la contribution

❑ Les règles de calcul de cette déduction sont simplifiées et restent incitatives. L'entreprise cliente peut **déduire** de sa contribution **30 % des coûts de main-d'œuvre** issus de la facture dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées :

- ✓ Taux d'emploi **inférieur à 3 %** : Plafond égal à **50 %** de la contribution due
- ✓ Taux d'emploi **égal ou supérieur à 3 %** : Plafond égal à **75 %** de la contribution due

**Ainsi, l'entreprise qui emploie directement des travailleurs handicapés sera d'autant plus incitée à recourir à la sous-traitance.**

## ➤ Les dépenses déductibles sont révisées, afin de favoriser l'emploi des TH



### Avant

Il existait 13 catégories de dépenses déductibles du montant de la contribution due par l'entreprise.

Il ne devrait pas excéder 10% du montant de la contribution

### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

La liste compte **3 dépenses déductibles**.

**Plafond de 10 % du montant de la contribution.**

- La **réalisation de diagnostics et de travaux d'accessibilité** hors obligations légales.
- Le **maintien dans l'emploi** au sein de l'entreprise et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi **par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap**
- Les **prestations d'accompagnement des bénéficiaires** de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

# ➤ La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière est révisée



| Avant  | Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020  |
|--|---|
| <p>Le montant de la contribution due par l'employeur pouvait être minorée en fonction du nombre de salariés en poste sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).</p> | <p>La liste fixant les <b>ECAP</b> sera révisée.</p> <p>Négociation au niveau des branches pour formuler des propositions de révision de la liste.</p> <p>Un décret viendra définir la nouvelle liste des modalités de calcul des ECAP.</p> |



## ➤ Les accords agréés deviennent un levier pour amorcer une politique favorable à l'emploi des TH

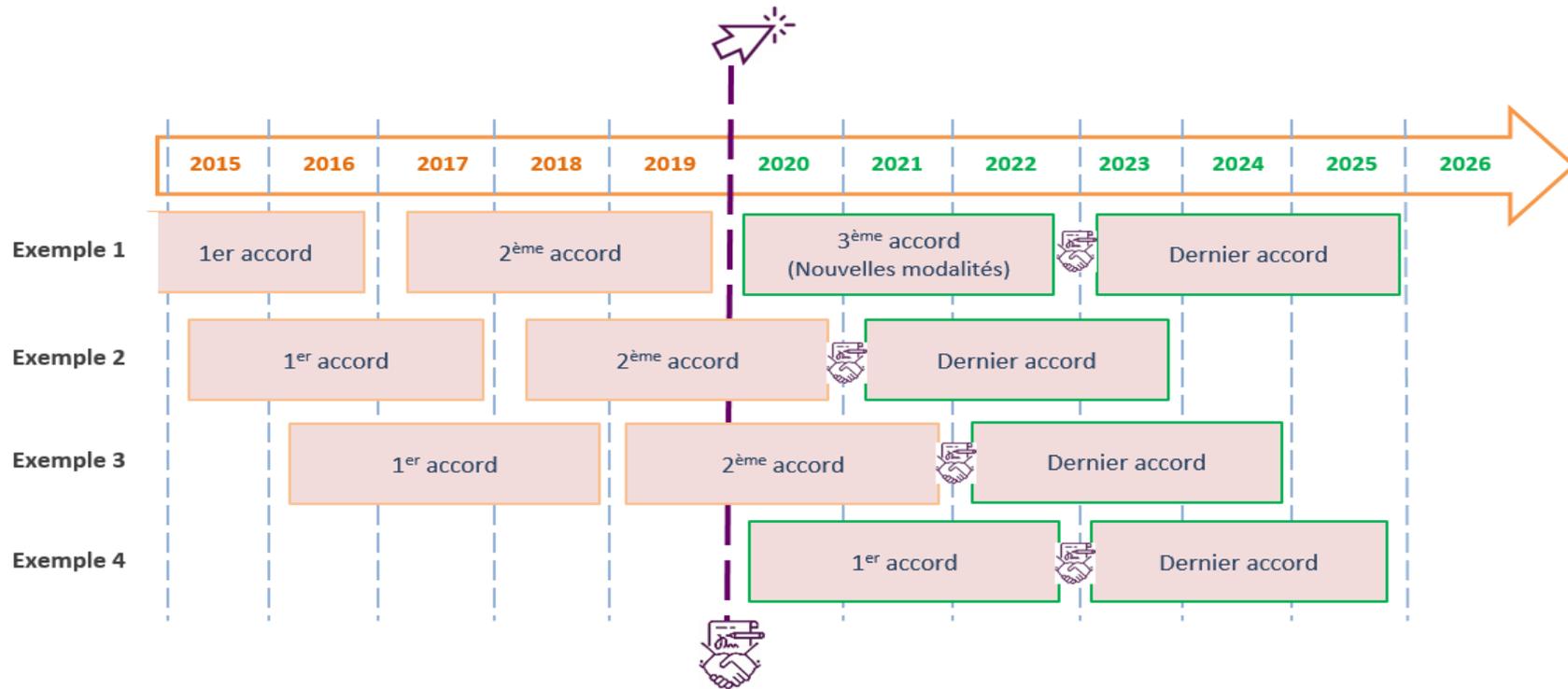
| Avant  | Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020  |
|--|---|
| <p>L'employeur pouvait s'exonérer de la contribution à l'Agefiph s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé par l'Etat comportant des mesures favorables au maintien ou au recrutement de TH pour un montant au moins égal au montant de la contribution due.</p> <p>Agrément par la DGEFP pour les accords de branche, les Direccte pour les accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement.</p> | <p>Accords <b>limités à 3 ans renouvelables une fois</b> pour retrouver un rôle de levier dans la mise en place d'une politique RH favorable aux TH.</p> <p>Les accords arrivant à échéance après le 1er janvier 2020 pourront être renouvelés une fois.</p> <p>Les <b>accords d'établissement</b>, compte tenu de l'application de l'OETH au niveau de l'entreprise désormais, <b>disparaissent</b>.</p> <p>L'accord conserve son caractère libératoire.</p> <p>➤ <u><a href="#">Arrêté du 25 novembre 2019 relatif aux modalités de demande ou de renouvellement d'agrément d'accords en faveur des travailleurs handicapés</a></u></p> |

# ➤ Les accords agréés deviennent un levier pour amorcer une politique favorable à l'emploi des TH



## 📄 Les Accords Agréés

Depuis le 1er janvier 2020, un seul renouvellement de l'accord selon les nouvelles dispositions de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* sera possible. De nouveaux accords agréés pourront être conclus après 2020, en 2030 par exemple.



#6%ONFAITCOMMENT?

# ➤ Le délai d'exonération à l'obligation d'emploi passe à 5 ans



## Avant

Un établissement qui est créé ou qui passe le seuil des 20 salariés bénéficie d'une période de **3 ans d'exonération** de la contribution.

Si l'établissement passe sous le seuil,

➤ Exonération suspendue et reprend lorsque l'établissement repasse le seuil des 20 salariés.

Ce délai d'exonération permet à l'établissement de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi à travers des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Si aucune action n'est mise en œuvre (emploi direct, montant minimum des contrats de sous-traitance, accord agréé), le coefficient de calcul de la contribution est de 1500.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Une entreprise qui est créée ou qui passe le seuil des 20 salariés bénéficie d'une période de **5 ans d'exonération consécutifs** de la contribution.

Si l'entreprise passe sous le seuil,

➤ **Exonération repart pour 5 nouvelles années.**

Durant ce délai, si l'entreprise n'effectue aucune action en faveur de l'obligation d'emploi de personnes handicapées, elle ne sera pas soumise au coefficient de calcul de 1500.

En effet, l'année de référence à prendre en compte, pour l'application des règles relatives à la sur-contribution (1500), est **l'année à partir de laquelle s'applique l'obligation d'emploi.**

#6%ONFAITCOMMENT?



# ➤ Le délai d'exonération à l'obligation d'emploi passe à 5 ans

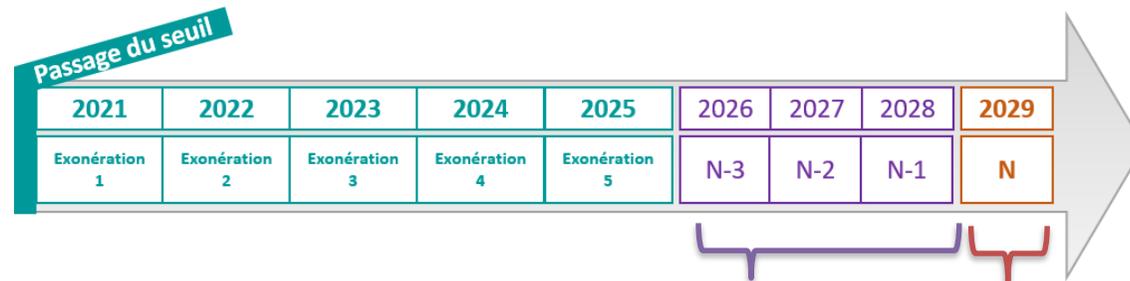
**Accroissement de l'effectif**  
Dépassement seuil de 20 salariés

**Création d'entreprise**

Exonération durant **5 ans** (Loi PACTE)

Règles relatives à la **sur-contribution**:

Année de référence = Année à partir de laquelle s'applique l'OETH



0 TH et  
Sous-traitance  
< 600 x Smic  
horaire au 31  
décembre

**Sur-contribution**

#6%ONFAITCOMMENT?

# ➤ Le recouvrement de la contribution est transféré aux URSSAF et aux caisses de MSA



## Avant

Recouvrement de la contribution était assuré par l'Agefiph.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Recouvrement de la contribution assuré par les **Urssaf** et les caisses de **MSA**, au même titre que les autres cotisations sociales,



**Un seul interlocuteur**  
en matière de déclaration/cotisations sociales.

# ➤ Qui fait quoi en 2021 ?



## ❑ Quel est le bon interlocuteur des entreprises ?

Si une entreprise a une question sur...

- Comment déclarer sa DOETH en DSN
- Les calculs et les seuils d'effectifs
- La déduction des dépenses directes ou dépenses de sous-traitance
- La période exonératoire et modalités d'écrêtement de la contribution
- L'accompagnement des entreprises en difficulté financière



Pourront lui répondre par téléphone, par mail ou sur RDV dans chaque département

Si une entreprise souhaite...

- Être informée, orientée et outillée sur l'emploi des PH
- Bénéficiaire d'un diagnostic sur ses pratiques (organisation, RH...)
- Être conseillée et accompagné dans sa politique d'emploi en faveur des PH (recrutement, maintien, etc.)
- Bénéficiaire d'aides et prestations pour leur BOE
- Connaître son montant de contribution ou celui au titre de 2019



Pourra lui répondre par téléphone, par mail ou sur RDV dans chaque région

#6%ONFAITCOMMENT?



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# L'accompagnement des entreprises et les outils à votre disposition

# ➤ Accompagnement des entreprises



## □ L'AGEFIPH met à votre disposition

- ⇒ Des Outils / supports disponibles
- ⇒ Un Simulateur de calcul de la contribution sur [Agefiph.fr](http://Agefiph.fr)
- ⇒ Une rubrique **questions/réponses**
- ⇒ La possibilité de poser des questions par **mail** depuis [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) ou sur [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)
- ⇒ Un N° vert **0800 11 10 09**
- ⇒ L'appui de 14 Délégations Régionales ([entreprises.paca-corse@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises.paca-corse@agefiph.asso.fr))  
pour un **conseil direct aux entreprises**
- ⇒ Le Réseau de Référents Handicap

#6%ONFAITCOMMENT?

# ➤ Les outils à votre disposition



## Outils / supports existants pour expliquer la réforme

**1 dépliant** « En 2020 la loi change. Anticipons ensemble. »



**7 vidéos** disponibles sur agefiph.fr, youtube et les réseaux sociaux



**Un dossier complet** sur la réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur agefiph.fr

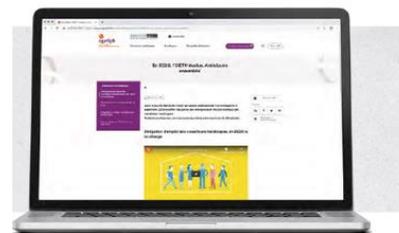


**Un simulateur de calcul de la contribution**

✓ **Simulateur de calcul**

Un outil simple pour calculer sa contribution. Cet été, un simulateur permettra aux entreprises de calculer le montant de leur contribution. Après avoir renseigné les informations relatives à l'effectif ou nombre de bénéficiaires de l'OETH salariés, aux ECAP et aux déductions **VOIR DÉTAIL p. 21**, le simulateur indiquera le montant de la contribution qu'elles auront à payer.

Pendant la période 2020-2024, le simulateur prendra en compte les réductions de contribution transitoires.



**Un guide pratique de la réforme**



- Une foire aux questions
- Des fiches pratiques de la réforme à destination des collaborateurs de l'Agefiph



**Des pages dédiées sur les sites des Urssaf et de la MSA**

#6%ONFAITCOMMENT?



# Lien utiles

# ➤ Liens utiles



- Le simulateur de contributions 2020 :  
[https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur\\_doeth](https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth)
- Les outils sur la DOETH 2020 :  
<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/en-2020-loeth-evolue-anticipons-ensemble>
- Une vidéo de présentation générale de l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph :  
<https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/La-nouvelle-offre-de-services-et-d-aides-financieres-de-l-Agefiph>
- Un page dédiée sur le site du ministère du Travail:  
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>
- 3 fiches consignes sur la DOETH sur le portail net-entreprises.fr:  
[https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/2128/kw/doeth](https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128/kw/doeth)  
[https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/2126/kw/doeth](https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2126/kw/doeth)  
[https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/2127/kw/doeth](https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2127/kw/doeth)

# Contacts et informations utiles

## ➤ Contacts et informations utiles



### Vous souhaitez :

- être accompagné par l'Agefiph afin d'intégrer le handicap à votre politique RH,
- participer aux ateliers du Réseau des Référents Handicap (RRH) de l'Agefiph



[entreprises.paca-corse@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises.paca-corse@agefiph.asso.fr)

- **#Covid 19** : Toutes les modalités pratiques pour bénéficier des 10 mesures exceptionnelles de l'Agefiph :

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/covid-19-toutes-les-modalites-pratiques-pour-beneficier-des-10-mesures>

## ➤ Informations utiles



### Vos prochains rendez-vous :

↪ **Mardi 19 mai à 11H : la Ressource Handicap Formation (RHF) :**



[S'inscrire ici](#)

↪ **Jeudi 28 mai à 11H : Venez jouer avec nous !**

**ESCAPE GAME HANDICAP VIRTUEL**

*Etes-vous prêts à résoudre des énigmes ? Allez-vous vous retrouver dans une situation handicapante ?*



[S'inscrire ici](#)

↪ **et les prochains ateliers du Réseau des Référénts Handicap (RRH)...**

#6%ONFAITCOMMENT?



# Vos questions...

# nos réponses...

#6%ONFAITCOMMENT?



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# Merci de votre attention !

Le 11/12 H de l'Agefiph Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse