



ZOOM SUR LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les nouvelles dispositions de la loi s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2020, de façon toutefois différente selon la taille et la situation des entreprises. Des modalités transitoires sont prévues jusqu'au 31 décembre 2024 afin de limiter les augmentations de contribution.

Depuis 2020, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer dans la déclaration sociale nominative (DSN) leurs salariés handicapés dans leur effectif. La déclaration sociale nominative (DSN) se substitue à la déclaration papier ou à la télédéclaration à l'Agefiph.

Le taux d'emploi prend désormais en compte la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans les effectifs.

Toutes les formes d'emploi sont prises en compte :

- les CDD, les CDI, les contrats d'apprentissage, les parcours emploi compétences (PEC), les contrats d'intermittents ;
- les contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs ;
- les stages rémunérés ou non et les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans se verra appliqué un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH).

D'autres actions peuvent être valorisées dans le cadre de l'obligation d'emploi (ces actions sont des déductions et dépenses déductibles) :

- Déclarer l'achat de produits ou de services auprès d'un Esat, d'une entreprise adaptée ou d'un travailleur indépendant handicapé (TIH) : l'emploi dit « indirect » (achats de biens et services auprès des secteurs adaptés et protégés et des travailleurs indépendants handicapés) n'est plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi, mais il reste encouragé sous la forme d'une déduction appliquée au montant de la contribution.

- Déduire trois types de dépenses directes (à condition qu'elles ne fassent pas l'objet d'aides financières ou de prises en charge extérieures à l'entreprise), dont la somme est plafonnée à 10 % de la contribution brute :
 - 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 pour la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;
 - le coût d'actions de formation, de sensibilisation des salariés et de prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés, type job coaching, assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (notamment entreprise adaptée ou Esat).
- Déduire de manière provisoire jusqu'au 31 décembre 2024 trois autres dépenses :
 - La participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.
 - Les partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
 - Les actions concourant notamment à la professionnalisation des dirigeants ou travailleurs des EA (Entreprises Adaptées), des ESAT (Établissements ou Services d'Aide par le Travail) ou des TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés) ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.
- Déclarer des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ; la déduction liée aux ECAP est égale au produit de l'effectif moyen annuel des salariés de l'entreprise occupant un emploi ECAP par 17 fois le salaire horaire minimum de croissance brut en vigueur pour l'année N.

Pour les entreprises constituées d'établissements de moins de 20 salariés, la donne change. En effet, l'effectif d'assujettissement ne porte plus sur chaque structure d'au moins 20 salariés, mais sur l'effectif de l'entreprise dans son ensemble. Conséquence : des entreprises qui n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi le seront désormais.

Les accords de branche, de groupe et d'entreprise agréés par l'État comme modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi seront limités à trois ans et ne seront renouvelables qu'une fois pour une durée de trois ans. Ils resteront exonérateurs de la contribution au titre de l'OETH, mais au terme du dernier accord, l'entreprise ne sera plus exonérée de contribution.

L'obligation d'emploi s'appliquant au niveau de l'entreprise, les accords d'établissement entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2020 iront jusqu'à leur terme mais ne pourront pas être reconduits.

Aucun nouvel accord d'établissement ne peut être agréé depuis le 1^{er} janvier 2020.

Les nouveaux accords n'intégreront que deux volets obligatoires :

- le plan d'embauche ;
- le plan de maintien en emploi.

Ils seront assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs : taux d'emploi, nombre de recrutements prévus, etc.

L'accord pourra également prévoir :

- des actions de formation des salariés ;
- des actions de pilotage et de suivi, ainsi que des actions de sensibilisation des salariés (dans la limite de 25 % du budget de l'accord) ;
- des actions de partenariat avec les entreprises adaptées, les Esat et les travailleurs indépendants handicapés.

L'instruction DGEFP n° 2021/11 du 07/01/2021 précise les modalités de mise en œuvre d'un accord : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45120>

L'Agefiph accompagne les entreprises dans leurs démarches avec des solutions pour inclure le handicap aux politiques ressources humaines.

L'Agefiph intervient à 2 niveaux (<https://www.agefiph.fr/employeur>) :

- 1- Information : Écoute de la demande de l'entreprise, mise à disposition des informations relatives à la loi, à l'emploi des personnes handicapées, présentation des aides et mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise
- 2- Accompagnement : Diagnostic dans l'entreprise pour aider à remplir l'obligation d'emploi de personnes handicapées, identification des actions réalisables, accompagnement à leur mise en œuvre.

Auparavant, les entreprises peuvent réaliser leur autodiagnostic handicap, grâce à un outil pour passer à l'action (l'autodiagnostic est un outil gratuit et anonyme, en 10 minutes et en 3 étapes) : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/autodiagnostic-handicap-un-outil-pour-vous-aider-passer-laction>

Le guide de l'OETH détaille toutes les modalités de la réforme : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/GuideOETH.pdf>.

Pour toutes demandes : entreprises@agefiph.asso.fr