

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

CE QUI CHANGE EN 2020



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) pour en faire un « vrai levier pour l'emploi direct des personnes handicapées ».

En outre, trois décrets publiés le 28 mai 2019 précisent la mise en œuvre de cette réforme :

- Le premier concerne la déclaration relative à l'obligation d'emploi à la DSN,
- Le deuxième revoit les modalités de calcul de la contribution Agefiph,
- Le troisième modifie le cadre des accords agréés.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2020.

“ Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, mais les modalités de calcul changent dès le 1^{er} janvier 2020. ”

1

Rappel concernant les objectifs de cette réforme

- **Responsabiliser les entreprises,**
- **Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées :** les entreprises pourront continuer à conclure des accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées, mais la durée de ces accords sera désormais limitée à 3 ans renouvelable une fois,
- **Développer une politique d'emploi inclusive :** tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes : stagiaires, périodes de mise en situation, etc.
- **Simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) :** la simplification du dispositif d'obligation d'emploi, qui résulte de la suppression de certaines déductions et minorations et la suppression de la déclaration spécifique pour le calcul de l'obligation d'emploi, s'effectuera via la déclaration sociale nominative (DSN).

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail (il est assimilé à du temps de travail effectif).

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

PRÉCISION :

La déclaration annuelle de l'OETH de 2020 pour la contribution au titre de l'année 2019 s'effectuera selon les modalités actuelles.

“

La première déclaration aux organismes de sécurité sociale par le biais de la DSN s'effectuera en 2021 pour la contribution au titre de l'année 2020.

”

2

Synthèse des évolutions

	AUJOURD'HUI	AU 1 ^{er} JANVIER 2020
Mobilisation de l'ensemble des employeurs	Seuls les employeurs de + 20 salariés sont concernés par l'OETH.	Tous les employeurs, quels que soient leurs effectifs , devront déclarer les travailleurs handicapés (TH) employés mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de TH et devront verser une contribution.
Modification de l'assujettissement à l'obligation d'emploi	Quand une entreprise compte plusieurs établissements, l'entité assujettie à l'obligation d'emploi est l'établissement « autonome » . Les effectifs pris en compte sont ceux au 31 décembre.	L'unité d'assujettissement ne sera plus l'établissement mais l'entreprise . Par ailleurs les effectifs sont décomptés en moyenne annuelle.
Modification de la procédure de déclaration de l'obligation d'emploi	La Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est réalisée par télé-déclaration ou par papier et le recouvrement de la contribution est assuré par l'Agefiph.	La déclaration se fera via la déclaration sociale nominative (DSN) et le recouvrement de la contribution sera assuré par les Urssaf.
Valorisation de toutes les formes d'emploi dans le calcul des BOETH	Le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) intègre tous les types de contrat et le décompte des BOETH se fait en ETP au 31 décembre de l'année .	Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail, continuera à être décompté en tant que BOETH, mais le décompte se fera en moyenne annuelle .
Un recours à la sous-traitance valorisé	Le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (Ésat) ou des travailleurs indépendants handicapés (THI) est une modalité d'acquittement de l'OETH.	Les contrats de sous-traitance seront pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due : calcul simplifié via l'application d'un taux unique (30 % du coût de la main d'œuvre), avec un plafond de déduction variable selon le taux d'emploi TH de l'entreprise.

	AUJOURD'HUI	AU 1 ^{er} JANVIER 2020
Recentrage des dépenses déductibles	Il existe 13 catégories de dépenses, que l'employeur peut faire pour l'accueil, l'insertion ou le maintien dans la vie professionnelle, déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise. La déduction ne peut excéder 10 % de la contribution due.	Les dépenses déductibles, à hauteur de 10 % , de la cotisation seront recentrées autour de trois catégories : <ol style="list-style-type: none"> 1. la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH, 2. le maintien en emploi et la reconversion professionnelle, 3. des prestations d'accompagnement dans l'accès ou le maintien en emploi.
Redynamisation des accords agréés	L'employeur peut s'exonérer de la contribution , s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé par l'État.	Des accords agréés par l'État pour s'acquitter de son obligation d'emploi pourront toujours être conclus, avec une durée limitée à 3 ans renouvelables une fois. Les accords signés avant le 1 ^{er} janvier 2020 restent applicables.
Suppression des minorations	Le montant de la contribution peut être minoré en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi des TH les plus éloignés de l'emploi.	Les minorations seront supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés de maintien en emploi. Les bénéficiaires de 50 ans et plus seront affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5.



RAPPEL :

Les textes désormais en vigueur prévoient que la déclaration relative à l'obligation d'emploi soit communiquée au CSE, « à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ».

3

Focus sur la réforme des Emplois Exigeant des Conditions Particulières

Pour rappel, le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés atteint 3,5 % de l'ensemble des salariés dans le secteur privé et 5,17 % dans le secteur public.

Au sein de la branche prévention-sécurité, le taux d'emploi de travailleurs handicapés est d'environ 2,7 %.

La branche compte 91 % de ses emplois classés dans la liste des emplois ECAP (sur la base des données issues des DOETH) : le montant de la contribution due par chaque employeur (de plus de 20 salariés) est donc minoré.

Qu'est-ce que les ECAP ?

Il s'agit des emplois exigeants des conditions d'emploi particulière (ECAP). Ces emplois sont définis dans une liste datant de 1987 (*Annexe du décret 22 janvier 1988, en application de la loi du 10 juillet 1987 (article D. 5212-25 du code du travail)*).

La branche prévention-sécurité est concernée par deux catégories d'emplois dans la liste de 1987 :

- Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit
- Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés

Rappel du montant de la contribution AGEFIPH en cas de non respect de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Coefficient	Précisions
Effectif entre 20 et 250 salariés	400 fois le SMIC horaire par unité de travailleur handicapé manquante	Ce calcul est toutefois pondéré selon que l'entreprise dispose d'emplois classés ECAP. Précisément, dans le cas de la prévention-sécurité, le taux d'emploi ECAP étant de 91 %, la formule est largement adaptée.
Effectif entre 200 et 759 salariés	500 fois le SMIC horaire unité de travailleur handicapé manquante	
Effectif supérieur à 750 salariés	600 fois le SMIC horaire par unité de travailleur handicapé manquante	
« Quota zéro » (<i>si pendant 4 années consécutives : aucun travailleur handicapé employé, aucun accord agréé conclu</i>)	1 500 fois le SMIC horaire par unité de travailleur handicapé manquante	

Si plus de 80 % des effectifs relèvent des emplois ECAP

40 fois le SMIC horaire par unité de travailleur handicapé manquante par rapport au taux d'emploi de 6 %



Focus sur les données statistiques et enjeux pour la branche

Un taux d'emploi moyen d'emploi de 2,70 %, inférieur à la moyenne nationale, mais avec :

- 25 % des entreprises qui remplissent leurs obligations d'emploi,
- 20 % des entretiens qui ont des taux d'emploi inférieur à 1 %.

La réforme des ECAP (échéances)

La Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit une révision de la liste des ECAP : **un décret révisant cette liste est attendu à l'automne 2019.**

Chaque branche professionnelle concernée doit proposer des propositions de révision de la liste des emplois d'ici fin août 2019 : cette réforme fait l'objet de toutes les attentions du GES, compte tenu des enjeux pour la branche, à savoir une multiplication potentielle par 10 ou 15 du coût actuel pour chaque entreprise.



RAPPEL :

Les employeurs ont versé en 2015 une contribution de 1,4 millions d'euros.

4

Proposition du GES

Sur la base d'une analyse de l'ensemble des données disponibles, notamment du rapport réalisé en mai 2017 dans le cadre de l'Observatoire des métiers et du diagnostic réalisé par Thransition en juin 2019 ainsi que sur les préconisations fournies par la DGEFP, le GES a décidé de solliciter auprès des instances compétentes le **maintien de l'emploi principal concerné.**

Une réponse sera formulée en ce sens au ministère du Travail.

Sans présager de la décision qui sera prise, il est toutefois essentiel que nous inscrivions notre Branche dans **une volonté et une ambition collectives en termes d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.**

Ainsi, un plan d'action innovant est en cours de construction et vous sera communiqué au cours du mois de septembre 2019, tout comme une copie de la réponse officielle que nous adresserons au ministère du Travail.

5

Simulez votre contribution 2020



Afin de simuler votre contribution 2020, vous pouvez consulter le **site internet des AGEFIPH dédié à cet effet**.

Concernant les éventuelles hausses de contributions, il existe une **modulation des hausses des contributions à compter de 2020, si la contribution due par l'entreprise en 2020 est plus forte que celle de 2019**. Cette modulation passe par un mécanisme d'abattement selon des tranches de hausses : attention, ce mécanisme est différent pour l'année 2020 et pour l'année 2021.

Calcul de la modulation de la hausse en 2020

En 2020, si la contribution à verser est en augmentation par rapport à celle de 2019, il est appliqué un taux d'abattement sur la hausse de :

- 30 % si la hausse est entre 1 € et 10 000 €
- 50 % si la hausse est entre 10 000 € et 100 000 €
- 70 % si la hausse est au-delà de 100 000 €

Calcul de la modulation de la hausse de 2021 à 2024

De 2021 à 2024, l'entreprise calcule sa contribution théorique au regard des nouvelles règles qui s'appliqueront et la comparera à la contribution versée l'année précédente. En cas de hausse à l'année N par rapport à l'année N-1, un abattement sur cette hausse s'appliquera d'un montant de :

- 80 % en 2021
- 75 % en 2022
- 66 % en 2023
- 50 % en 2024



Il est vivement conseillé d'utiliser le simulateur de calcul précédemment mentionné, notamment pour l'année 2020 (site internet des AGEFIPH dédié à cet effet).

Enfin, un rescrit sera possible pour certaines données sujettes à interprétation et le « droit à l'erreur », en cas d'erreur de saisie de données, pourra être utilisé.

6

Documents de référence (à télécharger)



▪ **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



▪ **Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019** relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés



▪ **Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019** fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Vous pouvez également consulter, à titre informatif, le guide pratique « **La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** », diffusé en juin dernier par Liaisons sociales en lien avec le ministère du Travail.



DOWNLOAD

Proposition de formation pour les adhérents du GES

Afin d'aider les adhérents qui le souhaitent sur la problématique des travailleurs handicapés, le GES a contractualisé avec UNIRH deux sessions de « formation DOETH » d'une journée :

- Vendredi 11 octobre
- Mardi 5 novembre

L'objectif de cette formation est de **pouvoir remplir et optimiser la Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés et d'en maîtriser les règles afin de mieux piloter une politique « handicap » et définir à moyen et à long terme sa stratégie.**

Elle concerne donc toute personne chargée du cadre légal et/ou susceptible de remplir la DOETH (comptable, responsable RH, correspondant handicap, etc.).

Le programme (non détaillé ici) est le suivant :

- Déterminer l'obligation d'emploi de collaborateurs en situation de handicap
- Valoriser l'ensemble des modalités de réponse à la loi du 11 février 2005
- Préparer sa DOETH
- Maîtriser la méthode de calcul pour déterminer le montant de contribution à verser à l'Agefiph
- Optimiser sa déclaration pour l'année suivante
- Connaître les évolutions issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et s'appliquant dans les années à venir.

Chacun de ses sessions de formation, d'une durée de 7 heures et pour une dizaine de personnes, aura lieu dans les locaux d'UNIRH à Paris (immeuble « le Chaumont » au 4^{ème} étage, au 43 bis rue d'Hautpoul, 19^{ème} arrondissement, métro Ourcq (ou Botzaris).

Vous pouvez d'ores et déjà faire acte de candidature en contactant :

laurence.buale@ges-securite-privee.org

Si nécessaire, d'autres sessions identiques seront organisées ultérieurement.