

### QUE DIT LA LOI ?

Tous les établissements de 20 salariés et plus sont soumis à l'**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**. Ils doivent employer, dans la proportion de 6 % de leur effectif total, des personnes bénéficiaires de l'OETH.

Avec la réforme induite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », ce taux reste fixé à 6 % mais devient révisable : En fonction des débats qui auront lieu tous les 5 ans au Parlement sur l'emploi des personnes handicapées, il pourra être ajusté en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des personnes handicapées au regard du marché du travail.

—● Cf. liste des bénéficiaires dans la fiche « Le handicap en entreprise : que faut-il savoir ? ».

### COMMENT S'Y CONFORMER AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020 ?

#### AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020, LES EMPLOYEURS NE DISPOSENT PLUS QUE DE DEUX SOLUTIONS POUR RÉPONDRE À CETTE OBLIGATION :

- **Employer des bénéficiaires de l'OETH**, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc) ou de stage (observation, fin d'étude, Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), stage professionnel, etc.).
- **Verser la contribution financière à l'Agefiph**. Le montant de cette contribution annuelle varie en fonction de la taille de l'entreprise et de sa situation.

La conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de service ou de mise à disposition de personnel avec des Etablissement et services d'aide par le travail (ESAT) et/ou des Entreprises adaptées (EA) ou des Travailleurs indépendants handicapés (TIH) permet toujours de diminuer le montant de la contribution. En revanche, cette action ne génère plus d'unité bénéficiaire et n'est donc pas pris en compte dans le taux d'emploi de personnes handicapées de l'établissement.



#### À NOTER

*La conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche reste en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020. En revanche, il n'est renouvelable qu'une seule fois. L'accord d'établissement disparaît.*



#### ATTENTION

*Comme auparavant et ce depuis 2010, pour les établissements ne menant aucune action, ou des actions insuffisantes, durant 4 années consécutives, la contribution financière est majorée (coefficient de 1 500 fois le SMIC horaire) la quatrième année. Elle s'élève, par exemple, pour l'année 2019 à 15 045 € pour un établissement de 20 salariés.*

### QU'EST CE QUI CHANGE ÉGALEMENT AU 1ER JANVIER 2020 ?

- La saisie des données concernant l'emploi des travailleurs handicapés est réalisée en deux temps :
  - 1 Chaque mois la **DSN est renseignée** (bloc contrat) et doit y figurer la présence des salariés en situation de handicap.
  - 2 Chaque année la **Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est à effectuer** auprès de son organisme de recouvrement social (Urssaf ou Msa), via la DSN.

L'Agefiph reste le gestionnaire du fonds d'insertion pour l'emploi des personnes handicapées.

- Les entreprises de plus de 20 salariés restent seules soumises à l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés mais **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille, **doivent effectuer la déclaration**.
- **L'obligation d'emploi est calculée à l'échelle de l'entreprise** et non plus par établissement. C'est la fin de la notion d'autonomie de gestion. Les effectifs de tous les établissements de l'entreprise sont regroupés pour ne faire qu'un, sur lequel sera calculée l'obligation d'emploi.
- **L'effectif d'assujettissement est calculé sur une moyenne annuelle** et non plus au 31 décembre de l'année de référence (modèle de calcul de l'effectif sécurité sociale).
- Le **délais de mise en conformité** de 3 ans passe à **5 ans**.
- **Toutes les minorations disparaissent** au profit d'un **coefficient de 1,5** appliqué aux travailleurs handicapés employés âgés de **plus de 50 ans**.
- Une **RQTH peut être attribuée de façon définitive** pour des handicaps « **irréversibles** ».

#### LE SAVIEZ-VOUS ?



*La prise en charge du contrat de professionnalisation a été majorée pour les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Auparavant, cet abondement ne s'appliquait qu'aux bénéficiaires de l'AAH. L'abondement du coût horaire des formations est maintenant de 15€/h pour toutes les branches professionnelles. Le différentiel est pris sur les fonds propres de l'Opcv EP.*



#### CONTACTEZ :

- Votre conseiller Opcv EP
- La mission handicap : handicap@opcoep.fr

