

REFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

CE QUI CHANGE A COMPTER DE 2020

La réforme de l'OETH prend appui sur deux textes législatifs : la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) en cours d'adoption. Des textes réglementaires viendront compléter cette base législative.

► LES GRANDS PRINCIPES

❑ Tous les employeurs sont mobilisés

- Aujourd'hui: seuls les employeurs occupant au moins 20 salariés sont concernés par l'obligation d'emploi.
- Demain: tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les TH qu'ils emploient. Ces données permettront de connaître l'emploi de TH dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée. 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 en cas de non atteinte de cet objectif, comme actuellement.

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

- Aujourd'hui: le taux d'emploi est fixé à 6 % dans la loi depuis l'origine (1987) et il n'a pas évolué depuis plus de 30 ans.
- Demain: tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapées aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des TH, notamment le CNCPH (conseil national consultatif des personnes handicapées) qui sera consulté pour avis avant révision législative. Le taux pourra être ajusté, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.

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

- Aujourd'hui: quand une entreprise compte plusieurs établissements, l'entité assujettie à l'obligation d'emploi est l'établissement « autonome ».
- Demain: l'entité assujettie sera l'entreprise, 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 pour limiter jusqu'en 2025 l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette mesure.

❑ Les effectifs seront comptabilisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

- Aujourd'hui: les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH sont comptabilisés en ETP au 31 décembre, avec application de modalités de décompte spécifiques pour certaines situations particulières.
- Demain: les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH seront comptabilisés en ETPT (ETP en moyenne annuelle), selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale issu du projet de loi Pacte.

► SIMPLIFICATION POUR LES ENTREPRISES

- ❑ **La déclaration de l'obligation d'emploi se fait via la déclaration sociale nominative (DSN)**
 - Aujourd'hui: la DOETH est réalisée par télé-déclaration ou par papier par les employeurs qui doivent manipuler jusqu'à 5 formulaires et renseigner jusqu'à une centaine de rubriques.
 - Demain: la DOETH sera réalisée via la DSN, ce qui permettra d'alléger les tâches administratives des entreprises.
- ❑ **Le recouvrement de la contribution est transféré aux URSSAF et aux caisses de la MSA**
 - Aujourd'hui: le recouvrement de la contribution est assuré par l'Agefiph
 - Demain: le recouvrement de la contribution sera assuré par les URSSAF et les caisses MSA, comme pour les autres contributions sociales, ce qui permet aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.
- ❑ **Le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi passe à 5 ans**
 - Aujourd'hui: le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi pour les entreprises qui atteignent un effectif de 20 salariés (seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi) est de 3 ans.
 - Demain: le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi pour les employeurs qui atteignent un effectif de 20 salariés sera de 5 ans.

► VALORISATION DE L'EMPLOI DES TH

- ❑ **Toutes les formes d'emploi sont valorisées dans le calcul des BOETH**
 - Aujourd'hui: le calcul des BOETH intègre d'ores et déjà tous les types de contrats (y compris contrats d'alternance et PEC) ainsi que les stagiaires, les bénéficiaires d'une PMSMP dans une limite de 2% et les personnels mis à disposition par une ETT ou groupement d'employeurs.
 - Demain: le plafond de 2% des effectifs salariés prévus pour les stagiaires et les bénéficiaires d'une PMSMP n'apparaît plus dans la loi. Les modalités seront précisées par décret, ce qui permettra plus de souplesse afin d'encourager l'accueil de personnes handicapées dans l'entreprise. Une expérimentation est proposée pour favoriser l'accueil des TH intérimaires: un nouveau cas de recours au travail temporaire, spécifique aux TH, est créé pour favoriser ce mode d'accès au marché du travail, à titre expérimental pour 3 ans. Un bilan de l'impact de cette mesure sera réalisé au plus tard à la mi-2021 pour permettre au Parlement d'évaluer cette expérimentation.
- ❑ **Le recours à la sous-traitance demeure valorisé mais différemment, avec un objectif de neutralité**
 - Aujourd'hui: 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) est une modalité d'acquittement de l'OETH à l'instar de l'emploi direct.
 - Demain: le recours à la sous-traitance est toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution. Les modalités de calcul seront définies par décret avec un objectif de neutralité financière par rapport à aujourd'hui.

Les entreprises de portage salarial seront assujetties sur leurs seuls effectifs permanents

- Aujourd'hui: les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs sont assujettis sur leurs seuls effectifs permanents, hors salariés intérimaires et hors salariés mis à disposition.
- Demain: les sociétés de portage salarial seront également assujetties sur leurs seuls effectifs permanents, hors salariés portés.

► **ENCADREMENT DES DISPOSITIFS EXONERATOIRES**

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

- Aujourd'hui: l'employeur peut s'exonérer de la contribution 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 (agrément par la DGEFP pour les accords de branche, les Directe pour les accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement).
- Demain: Les accords seront limités à 3 ans renouvelables une fois pour retrouver un rôle de levier dans la mise en place d'une politique RH favorable aux TH. Les accords arrivant à échéance après le 1er janvier 2020 pourront être renouvelés une fois, sauf les accords d'établissement compte tenu de l'application de l'OETH au niveau de l'entreprise désormais. L'accord conserve son caractère libératoire.

La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière sera révisée

- Aujourd'hui: le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en fonction du nombre de salariés en poste sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).
- Demain: la liste fixant les ECAP sera révisée. Les branches professionnelles négocieront au plus tard jusqu'au 1^{er} juillet 2019 pour formuler des propositions de révision de la liste. Une mission d'appui de l'IGAS pourra éclairer les travaux des partenaires. A l'issue de ces négociations, un décret pris après avis du CNCPH révisera la liste.

Les minorations sont supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi

- Aujourd'hui: le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des TH les plus éloignés de l'emploi (âge, chômage de longue durée, RLH, sortants EA/ESAT, 1^{er} TH recruté).
- Demain: les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi, plus spécifiquement les travailleurs handicapés les plus âgés, feront l'objet d'une valorisation spécifique.

Les dépenses déductibles seront révisées, afin de favoriser l'emploi des TH

- Aujourd'hui: il existe 13 catégories de dépenses déductibles du montant de la contribution due par l'entreprise.
- Demain: la liste des dépenses déductibles sera revue pour être recentrée sur les dépenses ayant un impact direct sur l'emploi des TH et ne faisant pas doublon avec d'autres aides ayant un objet similaire.