



Constructeurs d'alternatives

LES ANALYSES DE 3E

La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

*Les modifications apportées par la loi "pour la liberté de
choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018*

*Le point de vue de Clothilde Ollier, formatrice sur les questions
de handicap et de santé au travail*

Marie-Laure BILLOTTE
Charlotte LEFEBVRE
Carole-Anne THOMAS

Décembre 2020

1 avenue Foch 57000 Metz
15 rue du Faubourg Montmartre 75009 Paris

Sommaire

Introduction.....	2
Qui est concerné ?.....	3
Quel taux s'applique ?	3
Quelles sont les différentes modalités pour s'acquitter de cette obligation ?	4
Le montant de la contribution	6
Comment s'effectue la déclaration ?	7
Quelles sont les autres mesures mises en place ?	7
Le point de vue de Clothilde Ollier, formatrice 3E Consultants sur les questions de handicap et de santé au travail	9

La loi "*pour la liberté de choisir son avenir professionnel*" du 5 septembre 2018 comprend des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, l'égalité femmes/hommes, la lutte contre les fraudes au travail détaché, ainsi que sur **l'emploi des personnes handicapées**.

En effet, la situation des travailleurs handicapés en France est loin d'être facile et la crise sanitaire que nous traversons n'améliore pas les choses.

Nous ne dénombrons en France que 3.4 % de salariés en situation de handicap dans les entreprises privées, 5 % dans la fonction publique et 1.2 % d'apprentis en situation de handicap dans les CFA, pour un objectif légal de 6 %.

Sur les années 2016 à 2018, 36 % des personnes reconnues handicapées et âgées de 15 à 64 ans ont un emploi, contre 65 % des autres personnes de cette tranche d'âge. Lorsqu'elles en ont un, elles exercent une variété de métiers réduite par rapport aux autres. Les 20 professions les plus répandues représentent 37 % de l'emploi des personnes reconnues handicapées, contre seulement 25 % de l'emploi sans reconnaissance.

Dans le secteur privé, seulement 6 % des personnes reconnues handicapées occupent un poste de cadre, soit 10 points de moins que pour les actifs occupés sans reconnaissance.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est près de deux fois supérieur à la moyenne nationale (19 %), 50 % des demandeurs d'emploi handicapés ayant plus de 50 ans contre 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

De plus, au premier semestre 2020, les placements en CDI de personnes handicapées ont chuté de 26 % sur la même période de 2019.

Seulement un tiers des personnes en situation de handicap – travaillant ou ayant travaillé – perçoivent un fort engagement de leur société en faveur de leur intégration.

Enfin, selon une enquête Agefiph-IFOP réalisée en mai 2020, l'implication des organisations s'est révélée très inégale lors du confinement. Ainsi, 47 % des actifs handicapés estiment que leur entreprise n'a alors pas pris en compte leur situation spécifique pour déterminer les modalités de leur exercice professionnel. De même, 54 % de ceux passés en télétravail jugent que leur employeur n'a pas aménagé les conditions de travail à leur domicile, ce qui a entraîné des difficultés à accomplir leurs tâches professionnelles pour 46 % d'entre eux.

Pour remédier à cette situation, le législateur a fait le choix de privilégier désormais l'emploi direct.

Le Chapitre 1er du Titre III ("Des dispositions relatives à l'emploi") de la loi a pour ambition de favoriser l'entreprise inclusive et s'articule autour de 3 sections :

- Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées,
- Assurer aux citoyens en situation de handicap de trouver un emploi en fonction de leur projet personnel.

Qui est concerné ?

Tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent désormais déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et doivent verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif (L. 5212-1 CT).

Toutefois, **l'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise**. Cela signifie que si une entreprise possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi ne s'applique plus à chaque établissement individuellement, mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise (L. 5212-3 CT).

Ce changement n'est pas neutre. L'AGEFIPH donne l'exemple d'une entreprise qui emploie 150 salariés dans son siège social. Elle compte 100 magasins employant chacun 10 salariés. Jusqu'ici, seul le siège effectuait sa déclaration, les magasins n'étant pas soumis à l'obligation d'emploi car gérée de manière autonome. Désormais, toute l'entreprise (le siège + les magasins) est assujettie à l'OETH. Elle déclarera $100 \times 10 + 150$, soit 1 150 salariés. Pour remplir son obligation d'emploi, elle devra donc compter 69 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans ses effectifs.

La loi dispose que des aménagements peuvent accompagner cette transition jusqu'à fin 2024.

Quel taux s'applique ?

Le taux est désormais amené à évoluer, il sera possible de le réviser tous les cinq ans (L. 5212-2 CT).

Le taux de 6 % s'applique donc jusqu'en décembre 2024, date à laquelle le taux sera actualisé. Le nouveau taux – qui ne pourra être inférieur à 6 % – sera fixé en fonction de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail. **Le taux de 6 % devient donc un minimum.**

Une règle d'arrondi à l'entier inférieur est mise en place : pour un effectif de 33 salariés dans l'entreprise, l'obligation d'emploi est de 1 bénéficiaire ($33 \times 6 \% = 1.98$ arrondi à 1).

Quelles sont les différentes modalités pour s'acquitter de cette obligation ?

- **L'emploi direct de travailleurs handicapés :**

- Dorénavant, **tout travailleur handicapé**, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD mais également stagiaire, bénéficiaire des périodes de mise en situation en milieu professionnel, personne mise à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs) est comptabilisé au prorata du temps de travail effectué sur l'année. Le décompte se fera en moyenne annuelle et non plus au 31/12.
- Chaque travailleur handicapé de **plus de 50 ans compte pour 1.5** dans le calcul des effectifs des BOETH (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Ainsi, pour une personne travaillant à 80 % à compter du 1er juillet de l'année, la formule de calcul est désormais la suivante :

$$[0.8 \times (6/12)] \times 1.5 = 0.6.$$

- **Le versement d'une contribution financière annuelle.** Les entreprises bénéficieront d'un dispositif transitoire jusqu'en 2024, qui leur laissera le temps de faire évoluer leur politique handicap et de se conformer à la nouvelle obligation d'emploi. La contribution peut être réduite dans les cas suivants :

- **sous-traitance et prestations :** l'entreprise peut déduire les dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) ou des travailleurs indépendants handicapés ou avec des entreprises de portage salarial, lorsque les salariés sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le montant de la déduction est alors calculé en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation (D. 5212-22 CT). L'employeur peut soustraire du montant de sa contribution cette somme dans la limite de 50 % du montant de la contribution, cette limite étant portée à 75 % lorsqu'il emploie au moins 3 % de travailleurs handicapés.

- **dépenses en vue de l'insertion des travailleurs handicapés dans la limite de 10 % de la contribution brute :** les entreprises ont la possibilité de déduire du montant de leur contribution annuelle les dépenses qu'elles ont engagées afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.
- **emplois exigeants des "conditions d'aptitude particulières" :** le montant de la contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois "exigeant des conditions d'aptitude particulières", occupés par des salariés de l'entreprise. Une entreprise peut bénéficier d'une déduction égale à l'effectif moyen annuel des Ecap de l'année de référence multiplié par 17 fois le SMIC horaire brut en vigueur pour l'année N, sans plafonnement.

- **Les employeurs pourront encore s'acquitter de leur obligation si un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, établit un plan pluriannuel** pour atteindre les 6 % : ces accords restent comme hier exonérateurs de la contribution au titre de l'OETH, mais ils sont limités à **trois ans**, renouvelables une fois et ne peuvent plus être conclus au niveau de l'établissement. **Au terme du dernier accord, l'entreprise ne sera plus exonérée de contribution.**

Aujourd'hui, 12 % des entreprises, souvent les plus grandes, sont couvertes par un accord.

Le programme pluriannuel prévu devra comporter un **plan d'embauches** et un **plan de maintien dans l'emploi** dans l'entreprise des travailleurs handicapés, **assortis d'objectifs**, dont, le nombre de bénéficiaires annuel de l'OETH rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé (R. 5212-12 à R. 5212-19 CT).

L'accord devra également préciser le **financement prévisionnel** des différentes actions programmées. Le montant de ce financement devra être **au moins égal, par année, au montant de la contribution due au titre de cette même année**, à l'exclusion des dépenses déductibles.

Il 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.

À titre transitoire, les accords agréés avant le 1er janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme, et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne pourront pas être renouvelés.

À retenir :

- Le **recours à l'emploi indirect** par le biais de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et/ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou avec des entreprises de portage ne sera plus comptabilisé dans le taux d'emploi de 6 %. Il donnera droit, en revanche, à des **déductions sur la contribution financière** (L. 5212-10-1 CT).

*Ainsi, une entreprise qui affiche un taux d'emploi "global" de 5.5 %, dont 3 % via l'emploi direct, aura pour 2020, à conditions égales, le taux d'emploi affiché de 3 %.
Il pourra néanmoins apparaître supérieur à 3 % si l'entreprise emploie des travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus, dont la présence sera survalorisée.*

- Les modalités de calcul sont simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre). Plus l'entreprise emploie de travailleurs handicapés, plus le plafond des dépenses déductibles au titre de la sous-traitance est élevé, afin de favoriser la complémentarité entre ces formes d'emploi de travailleurs handicapés.
- **Les minorations et la prise en compte de l'effort consenti par une entreprise en faveur des travailleurs handicapés qui rencontrent des difficultés de maintien en emploi sont modifiées :** les dépenses déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise seront recentrées autour de trois catégories :

- la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH, au-delà des obligations légales,
- le maintien en emploi et la reconversion professionnelle,
- des prestations d'accompagnement dans l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi de TH qui peuvent être notamment assurées par des associations, des EA ou encore des État et des actions de sensibilisation/formation des salariés de l'entreprise.

Le plafond de la déduction est inchangé (10 %).

- De plus, le **plafond de 2 % de stagiaires** accueillis au titre de l'obligation d'emploi est désormais **supprimé** (L. 5212-6 CT).

Aujourd'hui, sur 102 100 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi :

- 34 % recourent uniquement à l'emploi direct de travailleurs handicapés
- 17 % répondent à l'obligation d'emploi par l'emploi direct et le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté ;
- 80 % emploient au moins une personne handicapée ;
- 12 % ont signé un accord agréé.

Source : Chiffres clés, Agefiph – mars 2019

Le montant de la contribution

Conformément à l'article D 5212-20 CT, la contribution avant déductions est déterminée en fonction de l'effectif de l'entreprise, et correspond au produit du nombre de TH manquants par :

- 400 fois le SMIC brut horaire dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés,
- 500 fois le SMIC brut horaire dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés,
- 600 fois le SMIC brut horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Le salaire horaire minimum de croissance brut applicable est le salaire applicable au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

Cependant l'article D-5212-21 CT prévoit une majoration pour les employeurs n'ayant employé aucun travailleur handicapé ou n'ayant pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services ou n'ayant pas conclu d'accord pendant une période supérieure à trois ans : le montant de la contribution est alors fixé à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance, quel que soit le nombre de salariés employés.

À titre transitoire, pour les années 2020 à 2024, le montant de la contribution annuelle due fait l'objet d'une modulation :

Pour 2020, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de :

- 30 % jusqu'à 10 000 €,
- 50 % de 10 001 € à 100 000 €,
- 70 % à partir de 100 001 €.

De 2021 à 2024, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de :

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

Comment s'effectue la déclaration ?

À compter de 2020, la procédure de déclaration est simplifiée, elle est semblable à celle mise en œuvre pour toutes les contributions sociales.

La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) doit être faite via la déclaration sociale nominative (DSN) (L. 5212-5 CT) chaque mois.

En complément, une déclaration annuelle permettra de renseigner, en début d'année suivante, sur les travailleurs handicapés intérimaires employés et les personnes mises à disposition par un groupement d'employeurs, la contribution due et les déductions.

L'URSSAF calculera et notifiera début 2021 l'effectif de travailleurs handicapés de chaque entreprise ainsi que le montant éventuel de la contribution annuelle.

Le recouvrement de la contribution est assuré par un seul interlocuteur, les URSSAF ou les caisses de MSA (selon le régime d'assujettissement), lesquels reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

D'ici cinq ans, les contrôles des URSSAF couvriront aussi les politiques handicap des entreprises.

Quelles sont les autres mesures mises en place ?

- **La nomination d'un référent handicap :**

Les entreprises de 250 salariés et plus ont l'obligation de désigner un **référent handicap**, un "tiers de confiance" chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (L. 5213-6-1 CT).

Début 2020, l'heure sera au premier bilan pour les référents handicap, dont la désignation est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés.

- **La majoration du Compte personnel de formation :**

Depuis le 1er janvier 2019, le Compte personnel de formation (CPF) est monétisé en euros.

Des dispositions particulières sont prévues pour les travailleurs handicapés, avec des droits majorés.

En effet, en surplus des 500 € par an pour un ETP (équivalent temps plein), crédités sur son CPF, un salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doit bénéficier de 300 € annuels supplémentaires abondés par son employeur.

Il bénéficie donc de 800 € par an plafonnés à 8 000 €.

Cette majoration de l'alimentation des droits pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi est définie par le décret n°2019-566 du 7 juin 2019.

- **L'accès au télétravail facilité :**

Le recours au télétravail est renforcé. En effet, tout refus d'un employeur devra être motivé. Lorsque l'employeur refuse la demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé, il devra désormais systématiquement motiver sa décision et, le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi (L. 1222-9 CT).

- **Un accès à l'emploi par le recours à l'intérim :** la loi crée un **nouveau cas de recours à l'intérim** spécifiquement dédié à l'emploi de travailleurs handicapés **à titre expérimental**. Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le gouvernement a jusqu'à fin juin 2021 pour présenter au Parlement un rapport étudiant l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

- **L'accès à la formation facilité dans les CFA :**

Chaque CFA a mis en place un référent handicap, qui veille au suivi de l'ensemble des bénéficiaires dans leurs démarches et fait en sorte qu'ils puissent accéder à la formation dans les meilleures conditions possibles, notamment par la prise en compte de leur handicap.

En outre, chaque CFA percevra une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

L'objectif à terme est d'arriver à 6 % d'apprentis handicapés dans les CFA en s'appuyant sur les nouvelles dispositions de la loi Pénicaud :

- Assouplissement global de l'apprentissage,
- Entrée en apprentissage tout au long de l'année,
- Durée du contrat d'apprentissage adaptable,
- Soutien renforcé avec une modulation de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO.

- **Une démarche de reconnaissance simplifiée :**

Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée de façon définitive (L. 5213-2 CT).

Le point de vue de Clothilde Ollier, formatrice 3E Consultants sur les questions de handicap et de santé au travail

- **Quel est votre avis sur cette réforme de l'OETH ?**

Cette réforme illustre le fait que ceux qui font les lois ne sont pas sur le terrain. Elle n'est pas adaptée à la réalité du monde du travail. En effet, selon l'Agefiph, 40 % des salariés finiront leur carrière avec un handicap, de quelque nature que ce soit (TMS, handicap psychique, ...).

Or, la loi contient peu de mesures visant à favoriser le reclassement des salariés déclarés inaptes, alors que 95 % de ces inaptitudes aboutissent à un licenciement, par défaut de mise en œuvre de son obligation de reclassement par l'employeur.

Souvent les entreprises indiquent qu'elles ne remplissent pas leur obligation en matière d'OETH car elles n'arrivent pas à recruter de salariés handicapés. C'est faux, elles les fabriquent.

De plus, les déductions permises par le recours à l'emploi indirect de salariés handicapés (ESAT, TIH) font porter les risques sur les entreprises d'insertion, dont les prestations sont par ailleurs sous-payées.

Un point est néanmoins positif, puisque désormais toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont tenues de déclarer les travailleurs handicapés qu'elles emploient. Je constate d'ailleurs que les difficultés de reclassement sont moindres dans les petites entreprises que dans les plus grandes, du fait de la proximité qui existe entre salariés.

- **Quelles recommandations feriez-vous aux Organisations Syndicales et aux IRP, afin qu'elles jouent pleinement leur rôle en faveur des salariés en situation de handicap ?**

Je rappelle tout d'abord que le handicap visible ne concerne que 2 % des salariés en situation de handicap. Il convient de distinguer les handicaps de naissance ou acquis de ceux qui sont induits par le travail (TMS, mal de dos, etc.).

Je conseillerai donc aux représentants du personnel de mettre l'accent sur l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur et de se former sur le sujet.

L'obligation de reclassement n'est quasiment jamais respectée par les employeurs et c'est à mon sens sur ce point qu'il faut travailler dans les accords handicap, afin d'éviter les licenciements pour inaptitude qui concernent en général les salariés les plus fragilisés (plus de 50 ans, femmes, faibles qualifications).

Au-delà, il est également nécessaire de se pencher sur les causes à l'origine de ces maux, afin de développer une véritable politique de prévention, en impliquant les CSSCT et les CSE.

C'est d'ailleurs sur ce sujet de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi que travaillent l'Agefiph et l'ARACT.

