

Ce qui change au 1^{er} janvier 2020

Modalités de respect de l'obligation d'emploi, déclaration, modes de calcul de la contribution... La loi met en place des procédures plus simples et entend inciter les entreprises à développer l'emploi des personnes handicapées.



✓ Incitation à l'emploi direct...

Le taux d'emploi à respecter ne prendra désormais en compte **que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'entreprise** (intérimaires et personnes mises à disposition compris). Celle-ci sera calculée en effectif moyen annuel. [VOIR DÉTAIL P. 20](#)

... et à la sous-traitance auprès des secteurs adaptés et protégés

Les contrats passés avec les Esat, les entreprises adaptées ou les travailleurs indépendants handicapés permettront toujours de **réduire le montant de la contribution**.
[VOIR DÉTAIL P. 21](#)



6%

✓ Le taux d'obligation d'emploi révisable tous les 5 ans

Le taux d'emploi de 6 % est maintenu. Il pourra être révisé tous les 5 ans pour tenir compte de la part des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

✓ Une durée limitée pour les accords agréés

Les accords agréés seront **limités à trois ans**, renouvelables une fois.
[VOIR DÉTAIL P. 16-17](#)



✓ La DOETH* se transforme

➔ Tous les employeurs déclareront leur situation

Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, déclareront la présence de travailleurs handicapés dans leur effectif. Ces données permettront de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de services plus adaptée.

➔ La DOETH intègre la DSN

La déclaration sociale nominative (DSN) va se substituer à la déclaration papier ou à la télédéclaration à l'Agefiph. Les informations sur les salariés handicapés seront transmises chaque mois aux organismes de Sécurité sociale (Urssaf ou MSA) grâce aux données de la paie. En complément, une déclaration annuelle, toujours par le biais de la DSN, 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.

VOIR DÉTAIL P. 21

➔ Un assujettissement au niveau de l'entreprise

Au regard de l'obligation d'emploi, la notion d'établissement disparaît. Seule l'entreprise sera prise en compte. Pour les entreprises constituées d'établissements de moins de 20 salariés, il est important d'anticiper cette évolution. **VOIR DÉTAIL P. 14-15**

➔ La contribution versée aux organismes de Sécurité sociale

Le recouvrement de la contribution annuelle sera assuré par les Urssaf et les caisses de la MSA qui reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

✓ La reconnaissance du handicap simplifiée

➔ La RQTH attribuée à vie

Cette mesure s'appliquera aux personnes dont le handicap est jugé « irréversible ».



➔ Une RQTH délivrée automatiquement

Il est désormais clairement indiqué que la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention « invalidité » et l'allocation adulte handicapé (AAH) ouvrent droit au statut de travailleur handicapé, sans la moindre démarche supplémentaire.

➔ Un délai pour éviter les ruptures de droits

Lors du renouvellement, les effets de la précédente RQTH seront prorogés de quatre mois sous réserve que la demande ait été faite avant échéance. ●

* DOETH: déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

2019-2020 : une période charnière pour les employeurs

À partir du 1^{er} janvier 2020, les nouvelles dispositions de la loi s'appliqueront de façon différente selon la taille et la situation des entreprises.

Moins de 20 salariés

Première déclaration des travailleurs handicapés employés

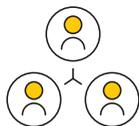
À compter de 2020, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer en DSN leurs salariés handicapés.



Entreprises à établissements multiples

Une nouvelle donne à anticiper

Pour les entreprises constituées d'établissements de moins de 20 salariés, la donne va changer. En effet, l'effectif d'assujettissement ne portera plus sur chaque structure de plus de 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.



➔ exemple

L'entreprise X 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.

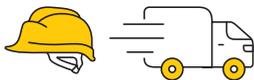
Demain, toute l'entreprise (le siège + les magasins) sera assujettie à l'OETH. Elle déclarera $100 \times 10 + 150$, soit 1150 salariés.

Pour remplir son obligation d'emploi, elle devra donc compter 69 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans ses effectifs.

► **L'Agefiph est là pour vous accompagner ! VOIR DÉTAIL P. 24**



DES MESURES TRANSITOIRES POUR ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉFORME. Entre 2020 et 2024, des modalités transitoires sont prévues afin de limiter les augmentations de contribution.



Un travail en cours pour revoir les métiers donnant droit à une minoration de la contribution

Depuis 1987, certains métiers, jugés peu accessibles aux travailleurs handicapés donnent droit à une minoration de la contribution. Compte tenu des évolutions technologiques, la liste de ces emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) est en cours de réactualisation.

Une nouvelle approche du taux d'emploi

Le taux d'emploi prendra en compte la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans les effectifs. Cette évolution permettra de mieux apprécier l'engagement direct de l'entreprise.

L'emploi dit « indirect » (achats de biens et services auprès des secteurs adapté et protégé et des travailleurs indépendants handicapés) ne sera plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi. Il restera encouragé sous la forme d'une déduction appliquée au montant de la contribution.

➔ exemple

En 2019, l'entreprise Y affiche un taux d'emploi « global » de 5,5 %.

Son taux d'emploi direct est à 3 %, le reste correspondant à l'emploi indirect.

En 2020, à conditions égales, le taux d'emploi affiché par l'entreprise sera 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. [VOIR DÉTAIL P. 20-21](#)

Entreprises de plus de 250 salariés Premier bilan pour les référents handicap



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. Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap. Le contenu exact de leurs missions sera précisé d'ici l'été 2019. Le réseau de référents handicap et le centre de ressources de l'Agefiph peuvent constituer pour eux un soutien précieux. [VOIR DÉTAIL P. 26](#)

Les accords agréés, leviers pour amorcer une politique d'emploi handicap

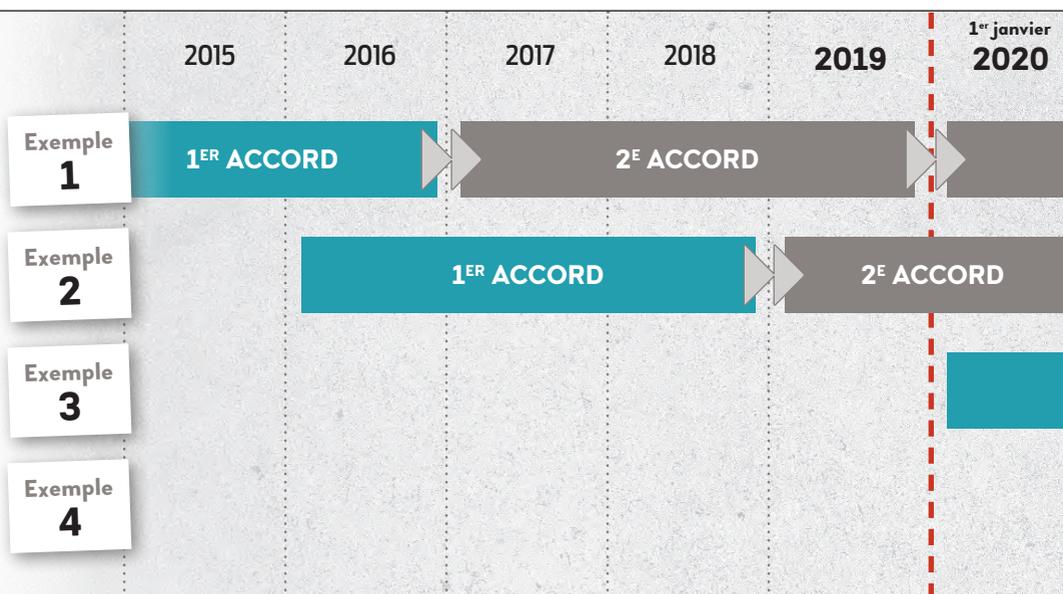


Les accords agréés par l'État comme modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi ont vocation à impulser une politique d'emploi et non à s'installer dans la durée. Les règles vont donc changer au 1^{er} janvier 2020.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les accords agréés de branche, de groupe et d'entreprise seront **limités à trois ans** et ne seront renouvelables qu'une fois pour une durée de trois ans. Ils resteront exonératoires de la contribution au titre de l'OETH.

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 pourra être agréé après le 1^{er} janvier 2020.

! Un seul renouvellement d'accord à partir de 2020





Quel contenu ?

Les actions favorisant directement l'emploi des personnes handicapées seront valorisables dans le cadre de l'accord.

Les nouveaux accords n'intégreront ainsi 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 :

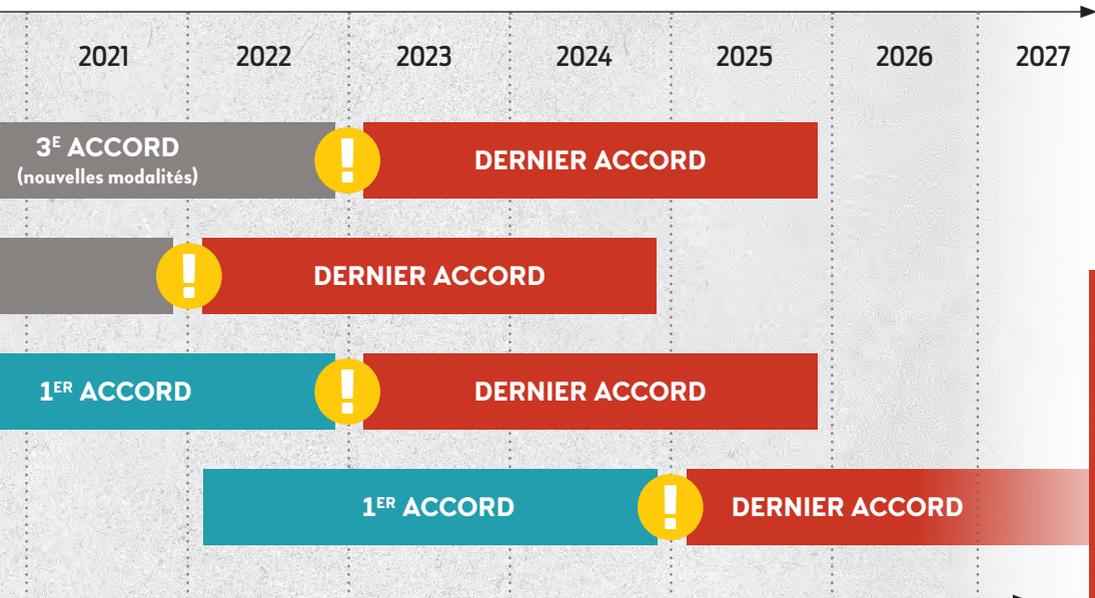
- ✓ **des actions de formation** des salariés ;
- ✓ **des actions de pilotage et de suivi**, ainsi que **des actions de sensibilisation** des salariés (dans la limite de 25 % du budget de l'accord) ;
- ✓ **des actions de partenariat** avec les entreprises adaptées, les Esat et les travailleurs indépendants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



Et après l'accord ?

Au terme du dernier accord, l'entreprise ne sera plus exonérée de contribution. Pour accompagner les salariés, elle pourra continuer à s'appuyer sur son ou ses référents handicap (obligatoires pour les entreprises d'au moins 250 salariés). La thématique handicap restera un sujet de dialogue social, par exemple dans le cadre d'**accords sur la qualité de vie au travail**. Enfin, la loi Pacte prévoit **la création d'un label national** qui aura pour mission d'évaluer, au-delà du seul taux d'emploi, la qualité de la démarche handicap des entreprises. ●

Les accords devront prendre en compte les nouvelles règles de calcul de la contribution pour définir le budget prévisionnel de l'accord. Un bilan de l'accord sera présenté chaque année par l'employeur au comité social et économique de l'entreprise.



La DOETH, étape par étape

Fin juin 2019

Mise à disposition du simulateur de contribution sur Agefiph.fr

Le simulateur vous permettra de **connaître le montant** de la contribution que vous aurez à payer selon les nouvelles modalités de calcul.

Avant le 1^{er} janvier 2020

Paramétrage de votre système informatique RH

Dans le bloc « contrat du salarié » de la DSN, vous devrez **pouvoir renseigner le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.**

Mars 2021

Déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en DSN

Le 5 ou le 15 mars, vous devrez effectuer votre déclaration dans le cadre de la DSN du mois de février.

1^{er} janvier 2021

Nouvelle procédure de déclaration intégrant les nouvelles modalités de calcul

La collecte des contributions sera gérée par l'Urssaf ou par la MSA qui la reverseront à l'Agefiph.

Février-mars 2021

Calcul du montant de votre contribution

À l'aide du simulateur disponible sur Agefiph.fr, en intégrant les données qui vous auront été communiquées, vous obtenez **les montants brut et net de votre contribution.**



Entre 2020 et 2021, la gestion de la DOETH passera progressivement de l'Agefiph aux organismes de sécurité sociale.
Mais c'est dès aujourd'hui que vous devez préparer votre entreprise.

Début 2020

Dernière déclaration à l'Agefiph

Avant le 1^{er} mars, vous déposerez votre DOETH au titre de l'année 2019 sur le site de l'Agefiph ou grâce à un formulaire Cerfa, en suivant **les mêmes modalités que les années précédentes.**

Début 2020

Premières déclarations en DSN

À partir de janvier 2020, vous renseignerez **un champ relatif à la reconnaissance du handicap pour chaque salarié handicapé.**

Avant le 31 janvier 2021

Paramétrage de votre SIRH

Vous devrez intégrer les différents champs relatifs aux **autres rubriques comprises dans la déclaration de l'OETH.**

Avant le 31 janvier 2021

Votre organisme de Sécurité sociale vous communique des données

Après consolidation des données en DSN au titre de l'année 2020, **l'Urssaf ou votre caisse de la MSA vous communiqueront** votre effectif d'assujettissement, le nombre de BOETH que vous avez employé directement, le nombre de BOETH que vous auriez dû employer et le nombre de salariés sur Ecap que vous avez employé.

Avant le 31 janvier 2021

Collecte de justificatifs auprès des prestataires

Les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs vous communiqueront le nombre de salariés handicapés qu'ils ont mis à votre disposition. Les entreprises adaptées, les Esat et les travailleurs indépendants handicapés **vous communiqueront le montant à valoriser** dans le cadre de la déduction liée à l'achat de biens et services auprès de ces entités (avant plafonnement).