

# Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : ce qui change

<b>Durée de la formation:</b>	-
<b>Modalités:</b>	
<b>Destinataires:</b>	

[Christina ARMAND](#), consultante associée AD CONSEIL, experte santé au travail & handicap, analyse l'impact des évolutions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

[La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) du 05 septembre 2018 entraîne un profond changement de l'obligation d'emploi de personnel en situation de handicap à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. En parallèle, plusieurs changements récents et déjà en vigueur restent méconnus des employeurs et des référents handicap.

Nous les détaillerons dans cet article.

## Les derniers changements de l'obligation d'emploi :

### Des nouveaux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) - Art. L5212-13 du code du travail :

- Les victimes de terrorisme et leurs ayants droits ont intégré la liste des situations qui confèrent un statut de personnel en situation de handicap.
- La carte d'invalidité est supprimée (sauf pour les personnels militaires) et remplacée par la CMI ([Carte Mobilité Inclusion](#)) délivrée par la MDPH. 3 types de CMI sont possibles, mais seule la CMI mention invalidité confère un statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

### Evolution de la durée de validité et des modalités de renouvellement de la RQTH (décret du 05 octobre 2018) :

- Jusqu'au 30 décembre 2018 : la RQTH était attribuée pour 3, 5 ou 10 ans, selon le handicap de la personne.
- A partir de janvier 2019 : lorsque le handicap de la personne bénéficiaire est jugé « irréversible », la RQTH est définitive.

Par ailleurs, les bénéficiaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité ou de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) obtiennent automatiquement la RQTH sans démarches à réaliser.

A noter également que pour éviter les périodes de rupture entre deux RQTH, le décret prévoit qu'une demande de renouvellement prolonge la RQTH précédente pendant quatre mois, si la demande a été faite avant la date d'échéance.

### Instauration d'une obligation de désigner un référent handicap - Art. L5213-6-1 du code du travail :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés et dans tous les CFA. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnels en situation de handicap.

## **La majoration du compte personnel de formation (CPF) pour les travailleurs handicapés - L6323-11 du code du travail :**

Depuis, le 1<sup>er</sup> 2019, le CPF est majoré pour les travailleurs handicapés (*plafond de 8 000 € au lieu de 5000 €, et 800€ par an au lieu de 500€*).

## **Les changements entrant en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :**

- L'obligation d'emploi de personnel en situation handicap à hauteur - a minima de - 6% de l'effectif, continue à s'appliquer. En revanche, la loi porte une profonde refonte : Des modalités de calcul de la contribution financière annuelle
- Des dispositions permettant la signature d'accords agréés
- De la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Par ailleurs, la pertinence du maintien d'un taux à hauteur de 6% sera évaluée tous les 5 ans, pour tenir compte de la part des travailleurs reconnus handicapés disponibles sur le marché du travail.

## **Evolution du calcul de la contribution financière annuelle :**

**Le périmètre de l'obligation d'emploi** : l'obligation se calculera sur l'effectif de l'entreprise et non plus des établissements comptant au moins 20 salariés. Ainsi, les effectifs de tous les établissements d'un effectif supérieur ou égal à 20 salariés seront dorénavant consolidés et comptabilisés sur l'effectif total de l'entreprise.

*Exemple : une entreprise se compose d'un établissement de 50 salariés puis de 10 établissements de 18 salariés. Avant la réforme, seul l'établissement de 50 salariés est assujéti à l'obligation d'emploi, soit 3 personnels en situation de handicap à employer. Avec la réforme, l'obligation s'applique sur l'effectif global de 230 salariés, soit 13 personnels en situation de handicap à employer.*

Des mesures transitoires sont prévues entre 2020 et 2024 pour limiter les augmentations de la contribution induites par ces changements.

**Les prestations/achats confiés aux ESAT, entreprises adaptées et travailleurs indépendants handicapés (sous-traitance) ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi des entreprises**. Le taux d'emploi ne prendra en compte que l'emploi direct (*le personnel employé par l'entreprise*). Néanmoins, le coût de ces prestations/achats sera déduit de la contribution brute due par l'entreprise, selon des critères précis :

- Prise en compte de 30% du montant correspondant au coût de la main d'œuvre, ET ;
- Si le taux d'emploi est  $\geq$  à 3% : ce montant est plafonné à 75% du total de la contribution ;
- Si le taux d'emploi est  $<$  à 3% : ce montant est plafonné à 50% du total de la contribution.
- Tous les contrats, toutes les formes d'emploi de personnes en situation de handicap seront pris en compte : CDD, CDI, contrats en alternance, contrats d'intermittents, contrats de mise à disposition (*travail temporaire, groupements d'employeur*), stages rémunérés ou non, périodes de mise en situation en milieu professionnel (*PMSMP*)

**Les dépenses déductibles de la contribution financière** : Trois types de dépenses pourront, à partir de janvier 2020, être déduites de la contribution financière brute, à hauteur maximum de 10% de la contribution :

- Le coût d'actions de formation, de sensibilisation des salariés, et les prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés, assurés par des prestataires externes.
- La mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels pour compenser le handicap de

salariés, dans le cadre de maintiens dans l'emploi ou de reconversions professionnelles.

- La réalisation de travaux d'accessibilité des locaux professionnels, favorisant l'accès des personnels en situation de handicap.
- Les métiers ouvrant droit à une minoration de la contribution (Emplois nécessitant des Conditions d'Aptitude Particulières ou ECAP)

Une liste définit les métiers jugés peu accessibles aux personnels en situation de handicap, et permet ainsi de minorer l'effectif pour le calcul de la contribution due depuis 1987. Cette liste est en cours d'actualisation.

**L'emploi de personnels en situation de handicap âgés de 50 ans et plus** : Chaque personnel en situation de handicap d'au moins 50 ans sera comptabilisé pour l'obligation d'emploi en appliquant un coefficient de 1,5 ainsi qu'en proratisant son temps de travail et la durée de son contrat le cas échéant.

*Exemples : un salarié en CDI, et à temps complet sera pris en compte à hauteur de 1,5. Un salarié en CDD de 4 mois, et travaillant à mi-temps sera pris en compte selon la formule suivante :  $((4/12)*0.5)*1,5=0,25$*

## **L'évolution du cadre des accords agréés (ces accords ne s'appliquent que dans le secteur privé) :**

Les règles changent au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

**Le périmètre** : l'accord devra se conclure au niveau de l'entreprise, de la branche ou du groupe uniquement. La conclusion d'un accord d'établissement ne sera plus possible (*ceux en cours, s'appliqueront jusqu'à leur terme*).

**La durée** : Une durée maximum est fixée à 6 ans (*un accord de 3 ans + un seul renouvellement de 3 ans maximum*). Pendant cette période, l'exonération de la contribution à verser à l'AGEFIPH est maintenue.

### **Au-delà des 6 ans, le paiement d'une contribution financière ?**

Si le taux de 6% n'est pas atteint, l'entreprise acquittera une contribution financière à l'AGEFIPH. Pour limiter l'impact financier de cette mesure, des dispositions transitoires sont prévues jusqu'en 2024 (des abattements). Il est possible de simuler l'évolution de la contribution suite à cette réforme sur [l'outil mis à disposition par l'AGEFIPH](#).

**Contenu des nouveaux accords** : seuls deux volets seront obligatoires, à savoir le plan d'embauche et le plan de maintien dans l'emploi. En complément, ces accords pourront également comporter des actions de formation, des actions de sensibilisation (au maximum 25% du budget de l'accord), des actions de sous-traitance avec des ESAT / entreprises adaptées ou travailleurs indépendants handicapés, ainsi que des actions de pilotage et de suivi.

Chaque année un bilan de l'accord devra être présenté au CSE (Comité social et économique) de l'entreprise.

## **Évolutions de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) :**

Toutes les structures, y compris les structures de moins de 20 salariés / agents devront réaliser une déclaration annuelle d'emploi (*déclaration réalisée en 2021 à partir des données saisies dès le 01 janvier 2020*)

L'obligation d'emploi et la déclaration annuelle seront automatiquement calculés à partir de la DSN (Déclaration Sociale Nominative). Le recouvrement sera assuré par l'URSSAF ou la MSA (*à partir de 2021 sur les données de l'exercice 2020*) et les sommes collectées seront reversées à l'AGEFIPH, qui poursuivra ses missions pour développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour cela, chaque mois, le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé devra être renseigné dans la partie « contrat du salarié » de la DSN, ce qui implique en amont un paramétrage de votre système informatique de paie ou RH avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Attention** : La déclaration à faire sur le premier trimestre 2020 (relative à l'exercice 2019) n'est pas concernée par

ces changements. Elle devra se faire selon les modalités des années passées.

Pour en savoir plus : [agefiph.fr](http://agefiph.fr)

Photo by Markus Spiske [temporausch.com](https://www.pexels.com/photo/white-wall/) from Pexels