



### QUE FAUT-IL SAVOIR ?

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle entre en vigueur à partir du 1er janvier 2020.



Groupe **ProActiv**

# Nouvelle réforme Handicap 2020

# L'OBLIGATION D'EMPLOIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

PLUS SIMPLE, PLUS AVANTAGEUSE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

EMPLOYEURS,  
TOUS CONCERNÉS



## Une procédure de déclaration simplifiée

Fini les 5 formulaires et la centaine de rubriques à renseigner !  
Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fera simplement **via la déclaration sociale nominative (DSN)**.



## Un calcul des effectifs simplifié via la DSN

Le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et de l'effectif total de l'entreprise sera effectué par les organismes sociaux **sur la base des déclarations faites par l'employeur dans son logiciel RH** de gestion du personnel et de paye.

## Un interlocuteur unique



Le recouvrement de la contribution sera assuré par un seul interlocuteur : **les Urssaf ou les caisses de MSA** (selon votre régime d'assujettissement) lesquels reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

## La comptabilisation de toutes les formes d'emploi



Toutes les formes d'emploi seront prises en compte dans le calcul du montant de la contribution : **CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation professionnel (PMSMP)**...  
Quelle que soit la nature du contrat conclu, tout travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année.



## Une valorisation de l'emploi des seniors handicapés

Chaque travailleur handicapé de 50 ans et plus comptera pour **1,5 dans le calcul de l'effectif** des BOETH.



## Une incitation à recourir à la sous-traitance

Si vous déclarez l'achat de produits ou de services auprès d'un Esat, d'entreprises adaptées ou de travailleurs indépendants handicapés (TIH), vous pourrez les **valoriser en déduction de la contribution due**. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre), dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH que vous employez.



## Une offre de services adaptée à tous les employeurs

Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer 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 adaptée.



## Une réduction de la contribution valorisant les stratégies favorables à l'emploi des travailleurs handicapés

Certains types de dépenses directes vous donnent droit à une réduction du montant de votre contribution :

- **La réalisation de travaux** favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés ;
- **la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** au handicap pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;
- **les dépenses de sensibilisation et de formation** au handicap des salariés de l'entreprise ;
- **le coût de prestations d'accompagnement dans l'emploi** de travailleurs handicapés (job coaching) assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (associations, Esat, entreprises adaptées, cabinets d'accompagnement...)

## La réforme de l'OETH, c'est :

plus de simplicité  
et plus de **bénéfices**  
pour les employeurs,  
plus d'**emplois** pour  
les travailleurs handicapés



## **DECLARATION AGEFIPH**

Chaque année, les établissements de plus de 20 salariés et + doivent remplir une déclaration qui indique l'ensemble des actions qu'elles ont mené en faveur de l'emploi des TH, sur cette base est calculée une éventuelle contribution Agefiph



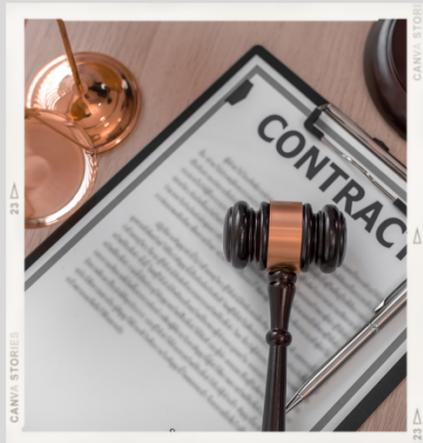
## SITUATION AVANT

SEULS LES EMPLOYEURS AVEC 20 SALARIES OU +  
DOIVENT FAIRE UNE OETH (Obligation emploi  
travailleurs handicapés) depuis 2005



## A PARTIR DU 1ER JANVIER 2020

TOUS LES EMPLOYEURS DOIVENT FAIRE UNE DOETH  
(Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs  
handicapés), Elle sera semblable à celle mise en œuvre  
pour toutes les contributions sociales. Elle se fera via la  
déclaration nominative (DSN), ce qui allégera les tâches  
administratives des entreprises



## DÉTAILS

SEULS LES EMPLOYEURS DE 20 EMPLOYÉS ET +  
DEVONT VERSER UNE CONTRIBUTION EN CAS DE  
NON-ATTEINTE DE L'OBJECTIF DES 6%

CE QUE DIT  
LA LOI



## LE RECOUVREMENT

De la contribution se fera par les URSSAF et les caisses de MSA : donc un seul interlocuteur.

## RECENTRAGE DES DEPENSES DEDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION

Avant : 13 catégories de dépenses

A partir du 1er janvier 2020 : reconstruites autour de 3 catégories :

- La réalisation de diagnostic et travaux d'accessibilité
- Le maintien en emploi et en reconversion professionnelle
- Les prestations d'accompagnement



## DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)

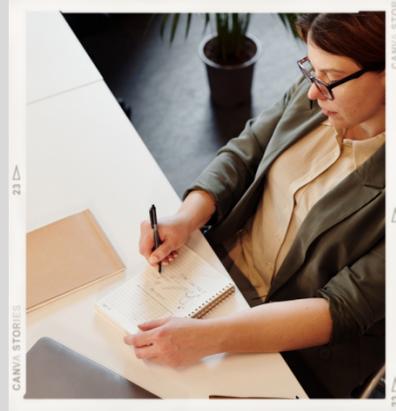
Loi Avenir professionnel et obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

- A compter du 1er janvier 2020, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel imposera, sauf exceptions, à l'employeur (même de moins de 20 salariés) de déclarer par le biais de la DSN l'effectif total de travailleurs handicapés dans son entreprise et nominativement.

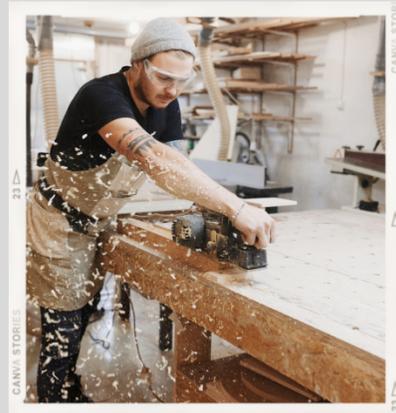
# Qu'est ce que la DSN ?

La DSN est un fichier mensuel produit à partir de la paie. Il est destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernées. Elle remplace l'ensemble des déclarations périodiques et diverses formalités administratives adressées par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, Agirc-Arrco, organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses des régimes spéciaux notamment).





## PREMIÈRE DÉCLARATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS

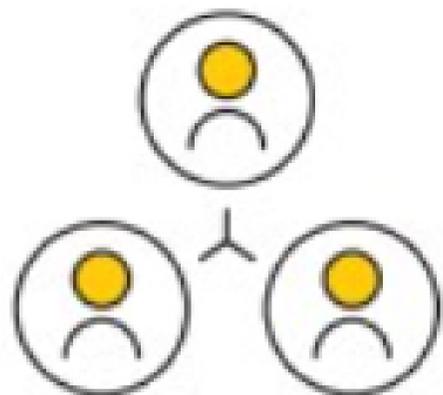


À COMPTER DE 2020, TOUTES LES  
ENTREPRISES, Y COMPRIS CELLES  
DE MOINS DE 20 SALARIÉS.



ILS DEVRONT DÉCLARER EN DSN  
LEURS SALARIÉS HANDICAPÉS

2019-2020:  
UNE PÉRIODE  
CHARNIÈRE  
POUR LES  
EMPLOYEURS



## 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.**

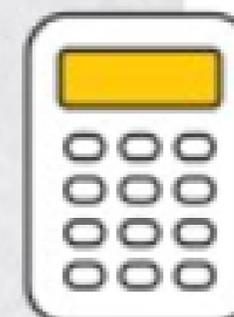
### ➔ exemple

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 1 150 salariés.

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



## 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](#)

# Une valorisation de l'emploi des seniors handicapés

Chaque travailleur handicapé de 50 ans et plus comptera pour 1,5 dans le calcul de l'effectif des BOETH.

## EXEMPLE :

Les seniors handicapés mieux pris en compte

Chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans se verra appliqué un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs BOETH.

Par exemple, pour une personne travaillant à 80 % à compter du 1er juillet de l'année, la formule de calcul sera la suivante :

$$[0,8 \times (6/12)] \times 1,5 = 0,6.$$



**50 % des demandeurs d'emploi  
handicapés ont 50 ans et plus  
(26 % pour l'ensemble des demandeurs  
d'emploi TH)**



## Certains types de dépenses directes vous donnent droit à une réduction du montant de votre contribution :

- La réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés ;
- La mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires au handicap pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;
- Les dépenses de sensibilisation et de formation au handicap des salariés de l'entreprise ;
- Le coût de prestations d'accompagnement dans l'emploi de travailleurs handicapés (job coaching) assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (associations, Ésat, entreprises adaptées, cabinets d'accompagnement..).



**UNE RÉDUCTION DE LA CONTRIBUTION VALORISANT LES STRATÉGIES FAVORABLES À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**



**UNE RÉDUCTION DE LA CONTRIBUTION  
VALORISANT LES STRATÉGIES FAVORABLES À  
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

**CONTRIBUTION BRUTE  
avant déductions**

Montant en euros  
**+** Taux d'emploi direct

\_\_\_\_\_ €

**À déduire :**

Achats effectués auprès d'Esat/EA/TIH

**-** Montant en euros<sup>1</sup>

\_\_\_\_\_ €

Dépenses directes effectuées  
par l'entreprise en faveur de l'emploi  
des personnes handicapées

**-** Montant en euros<sup>2</sup>

\_\_\_\_\_ €

- (1) Vous ne pouvez déclarer que 30 % du montant correspondant au coût de la main-d'œuvre.  
· Si votre taux d'emploi est supérieur ou ou égal à 3 %, ce montant sera plafonné à 75 % du total de la contribution.  
· Si votre taux d'emploi est inférieur à 3 %, ce montant sera plafonné à 50 % du total de la contribution.  
(2) Les dépenses déductibles sont plafonnées à 10 % du montant brut de votre contribution.

**CONTRIBUTION NETTE  
après déductions**

Montant en euros

\_\_\_\_\_ €

**UNE RÉDUCTION DE LA CONTRIBUTION  
VALORISANT LES STRATÉGIES FAVORABLES À  
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

**MESURES  
TRANSITOIRES**

Pour limiter l'impact du nouveau mode de calcul et atténuer la hausse de la contribution pour certaines entreprises, des mesures transitoires sont mises en place sur la période 2020-2024. Rendez-vous sur le simulateur de l'Agefiph à partir de l'été 2019 pour intégrer ces mesures transitoires dans le calcul de votre contribution. [VOIR DÉTAIL P. 18](#)

**CONTRIBUTION NETTE  
à payer**

**Montant en euros**



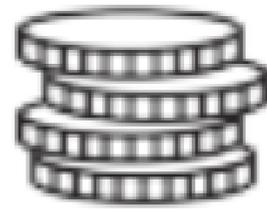
L'offre de services

# L'Agefiph au plus près des entreprises

---

Pour faire avancer l'emploi des personnes handicapées,  
l'Agefiph mobilise les acteurs du monde économique et social.

**BOETH:  
BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI  
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)**



## **Une incitation à recourir à la sous-traitance**

Si vous déclarez l'achat de produits ou de services auprès d'un État, d'entreprises adaptées ou de travailleurs indépendants handicapés (TIH), vous pourrez les **valoriser en déduction de la contribution due**. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre), dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH que vous employez.

## UN RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE TOUJOURS VALORISÉ

### Aujourd'hui

Le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (Ésat) ou des travailleurs indépendants handicapés (THI) est une modalité d'acquittement de l'OETH à l'instar de l'emploi de travailleurs handicapés en entreprise.

### Au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Les contrats de sous-traitance seront pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'oeuvre). Plus l'entreprise emploie de TH, 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. Le recours à la sous-traitance restera incitatif pour les entreprises clientes avec un nouveau mode de valorisation, toujours basée sur le coût de la main-d'oeuvre.

## MIEUX CONNAITRE LA RÉALITÉ DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉS



### Une offre de services adaptée à tous les employeurs

Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer 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 adaptée.



**Toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille, devront **déclarer leur nombre de salariés handicapés**. La déclaration se fera simplement via la Déclaration sociale nominative (DSN).

Vous avez recours à l'**emploi indirect** en signant des contrats de sous-traitance avec des **Entreprises adaptées (EA)**, des **Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)** et/ou des **travailleurs indépendants handicapés (TIH)** ?



**Ces contrats ne seront plus comptabilisés** dans le taux d'emploi de 6 %. Ils donneront droit, en revanche, à des **déductions** sur votre contribution financière.

## ➔ **Quels leviers pour atteindre le taux d'emploi de 6 % ?**

**Toutes les formes d'emploi seront prises en compte :**

- ✓ les CDD, les CDI, les contrats d'alternance, les parcours emploi compétences (PEC), les contrats d'intermittents ;
- ✓ les contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs ;
- ✓ les stages rémunérés ou non et les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

**Le maintien dans l'emploi reste un levier important.**

En étant accompagnés, vos collaborateurs handicapés seront rassurés et encouragés à déclarer leur handicap.