

MEMO

Evolution de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)

Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018

Décret d'application : 27 mai 2019

Application : 1^{er} janvier 2020

Esprit de la loi : renforcer l'emploi direct des Travailleurs Handicapés.

Période transitoire de 5 ans (loi PACTE) : écrêtage des augmentations de contribution éventuelles : abattements par tranche de hausse.

A noter aussi que le taux obligatoire reste de 6% de l'effectif, ce taux devenant révisable (seulement à la hausse) tous les 5 ans.

RESUME

Dès 2020, l'OETH s'appliquera différemment.

En bref, qu'est-ce qui change pour les PME & ETI ?

- Simplification de la déclaration et du calcul.
- Chaque entreprise devra déclarer son taux d'emploi TH dans sa DSN et son interlocuteur sera ainsi l'URSSAF.
- On ne comptabilise plus par établissement mais par entreprise.
- On ne comptabilise plus en ETP au 31.12, mais en moyenne annuelle.
- Disparition de la notion d'emploi indirect, mais la sous-traitance (ESAT – Entreprises Adaptées – Travailleurs Indépendants Handicapés) reste incitative via une déduction de la contribution.

Pour aller plus loin :

- Simulateur de contribution, pour 2020 et après : https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

- Grands principes et outils de la nouvelle OETH : <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/en-2020-loeth-evolue-anticipons-ensemble>

- Webinaires de l'Agefiph :

5 idées reçues de la réforme de l'OETH : <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/webinaires-oeth>

Transfert de la DOETH à la DSN : <https://app.livestorm.co/agefiph-1/oeth-le-parcours-du-declarant-en-2020-et-2021-session-1/live?s=6390915e-3f9c-4ec5-9731-4f7611aac0b3#/chat>

Voir la synthèse détaillée d'Atout-caP au dos.

Evolution	Jusqu'au 31 décembre 2019	A partir du 1 ^{er} janvier 2020
DECLARATION	Seules les entreprises de plus de 20 salariés, soumises à l'OETH, font leur déclaration annuelle à l'Agefiph via un formulaire Cerfa. La dernière DOETH papier ou télédéclarée sera à faire début 2020 avant le 1 ^{er} mars 2020 pour 2019. La contribution est versée à la DIRECCTE.	Chaque entreprise (quels que soient ses effectifs, même si l'obligation concerne toujours celles de plus de 20 salariés) déclarera son taux TH dans la DSN Déclaration Sociale Nominative (l'Urssaf sera donc son interlocuteur). Un logiciel de paie maj 2020 sera nécessaire dès le 5 janvier 2020. La logique de confidentialité est conservée. DSN : dans le bloc contrat, mentionner la qualité de TH (nomenclature avec 13 types de statuts). Toutes les attestations Esat/EA/THI seront envoyées avant le 31 janvier 2021, ainsi que les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs. L'entreprise devra calculer sa contribution 2020 début 2021
ENTITES ASSUJETTIES	L'entité assujettie est l'établissement autonome (autonomie de gestion), parfois nombreux dans certaines entreprises.	Désormais l'entreprise sera assujettie et devra donc additionner les effectifs de ses éventuels établissements pour connaître son nouvel effectif assujetti. Assujettissement aux règles de sécurité sociale déjà bien connu des services paie : plus de particularité dans l'OETH.
BENEFICIAIRES	Tous les types de contrat sont concernés (CDI, CDD, alternance, stage, intérim, ...) et comptabilisés en ETP au 31.12.	Tous contrat sont toujours concernés (CDI, CDD, alternances, stages, stages de mise en situation pro, ...) mais ils seront comptabilisés en moyenne annuelle . Les TH d'ETT (Entreprise de Travail Temporaire) et de groupements d'employeurs ne seront plus comptés dans l'effectif assujetti. Les intérimaires seront valorisés différemment via une attestation.
SOUS-TRAITANCE	La sous-traitance (ESAT – Entreprise Adaptée – Travailleur Indépendant Handicapé) est de l'emploi dit indirect, comptabilisée en amont dans les 6%, via les Unités Bénéficiaires (UB).	On ne parle plus d'emploi indirect et d'UB. Mais 30% du coût de la main d'œuvre (quelle que soit la nature de l'achat ou de la prestation) seront déductibles de la contribution (en aval donc). Cela reste ainsi tout à fait incitatif . C'est désormais valorisé en €. Le plafond varie en fonction du taux d'emploi de l'entreprise : Si - de 3% de TH, plafond de 50% du montant de la contribution due. Si + de 3% de TH, plafond de 75% de la contribution due.
DEDUCTION	13 catégories de dépense donnent droit à une déduction à hauteur de 10% de la contribution	3 catégories de dépenses donnent droit à une déduction à hauteur de 10% de la contribution : diag & travaux d'accessibilité allant au-delà des obligations / Maintien dans l'emploi et reconversion / Accès & maintien dans l'emploi, formation et sensibilisation.
ACCORDS	Les entreprises peuvent s'exonérer de leur obligation en signant un accord handicap tripartites, agréé et renouvelable.	Des accords de 3 ans pourront toujours être conclus mais ne seront renouvelables qu'une fois.
VALORISATIONS	Des minorations existent, selon l'effort fait par les entreprises concernées : TH moins de 26 ans, éloignés de l'emploi...	Minorations supprimées au profit de valorisations spécifiques . Notamment les TH de 50 ans et + comptent 1,5 (coefficient)