



6 idées reçues sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Sommaire

N° 1 « Cette réforme devait simplifier les choses, mais je n'ai rien compris aux nouvelles modalités de calcul, c'est encore plus compliqué ! »

N° 2 « Avec les nouvelles modalités de décompte des effectifs et de réponse à l'OETH le taux d'emploi de mon entreprise va dégringoler ! »

N° 3 « Avec le passage de l'assujettissement du niveau établissement au niveau entreprises, le montant de la contribution de mon entreprise va exploser ! »

N° 4 « La sous-traitance n'étant plus comptabilisée dans le taux d'emploi, il n'y a plus aucun intérêt à y avoir recours ! »

N° 5 « Les accords agréés ne pourront plus être reconduits, c'est la fin des accords ! »

N° 6 « La déclaration se fera via la DSN, je n'aurai plus aucune déclaration à faire ! »

Idée reçue n°1

« Cette réforme devait simplifier les choses, mais je n'ai rien compris aux nouvelles modalités de calcul, c'est encore plus compliqué ! »

Les modalités de calcul actuelles sont complexes et non automatisées

Aujourd'hui, l'établissement doit remplir un document CERFA comprenant une centaine de rubriques en effectuant lui-même les différents calculs aboutissant au montant de la contribution (effectifs, minorations, déductions).

A partir de 2021, le calcul de la contribution s'effectue en plusieurs étapes

1. Calcul des effectifs d'assujettissement
2. Calcul des effectifs BOETH à employer
3. Calcul des effectifs BOETH effectivement employés
4. Calcul des effectifs BOETH manquants
5. Contribution théorique = effectifs BOETH manquants x barème de contribution
6. Contribution après déduction = contribution théorique – déductions
7. Contribution à verser = contribution après déduction avec application des règles d'écèlement appliquées pendant la période transitoire 2020-2024

Pour vous aider

- A partir de 2021, les organismes sociaux vous communiqueront, **au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année au titre de laquelle vous effectuez votre déclaration**, les données suivantes :
 - ⇒ effectifs d'assujettissement,
 - ⇒ effectifs BOETH à employer,
 - ⇒ effectifs BOETH effectivement employés (hors BOETH mis à votre disposition par les Entreprises de Travail Temporaire et les Groupements d'employeurs, dont le nombre sera communiqué à l'entreprise utilisatrice via une attestation annuelle adressée par ces entreprises)
- Les entreprises recevront de la part des entreprises adaptées, des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés une attestation annuelle avec le montant de la déduction liée aux achats auprès de ces structures.
- L'Agefiph met dès à présent à votre disposition un [simulateur](#) sur son site internet.

Idée reçue n°2

« Avec les nouvelles modalités de décompte des effectifs et de réponse à l'OETH, le taux d'emploi de mon entreprise va dégringoler ! »

 **Cinq facteurs vont impacter le taux d'emploi de l'entreprise et l'impact pourra être différent pour chaque entreprise**

- 1. Le taux d'emploi sera décompté au niveau de l'entreprise,**
=> et non plus au niveau de l'établissement autonome comme aujourd'hui
- 2. Le taux d'emploi concernera seulement le nombre de travailleurs handicapés employés ou accueillis par l'entreprise**
=> ce qui le simplifie et le rend plus lisible par rapport au taux actuel qui comprend un taux d'emploi direct et un taux d'emploi indirect
- 3. Le décompte des effectifs (effectifs d'assujettissement et effectifs BOETH) s'effectuera désormais en appliquant les règles de droit commun utilisées pour les autres cotisations sociales, en prenant en compte l'effectif moyen annuel**
=> cette nouvelle règle est plus juste que la règle actuelle, qui prend en compte les effectifs en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre, car elle représente mieux la réalité des effectifs de l'entreprise qui peuvent varier tout au long de l'année.
- 4. Les effectifs mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'entreprise ne seront plus comptabilisés dans les effectifs d'assujettissement des entreprises utilisatrices**
=> cependant, les salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'entreprise seront toujours comptabilisés dans les effectifs BOETH de l'entreprise utilisatrice.
- 5. Les effectifs de travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus seront valorisés davantage**
=> application d'un coefficient de 1,5 afin d'inciter les entreprises à embaucher et à maintenir en emplois ces travailleurs handicapés seniors

Ainsi, pour certaines entreprises le taux d'emploi va progresser ; pour d'autres il baissera.

=> cela permettra d'avoir une vision plus juste de la part d'emploi réellement occupée par les travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Idée reçue n° 3

« Avec le passage de l'assujettissement du niveau établissement au niveau entreprises, le montant de la contribution de mon entreprise va exploser ! »

 Tout dépend de la situation actuelle de l'entreprise et de la politique qu'elle mène dans le champ de l'emploi des personnes handicapées

- ⇒ L'objectif de cette réforme n'est pas d'alourdir les charges financières des entreprises, ni d'augmenter le montant de leur contribution,
- ⇒ mais bien **d'augmenter l'emploi des personnes handicapées en entreprise.**

Période transitoire

Si la contribution de l'entreprise évolue à la hausse, il est prévu un mécanisme transitoire pour le calcul de la contribution due au titre des années 2020 à 2024.

- ⇒ L'objectif est **d'atténuer les hausses de contribution** qui résulteraient des nouvelles modalités de calcul, afin de laisser le temps aux entreprises de répondre à leurs nouvelles obligations et de faire évoluer leur taux d'emploi de personnes handicapées à la hausse.

Ce mécanisme fonctionne de la façon suivante : l'entreprise compare la contribution due au titre de l'année avec la contribution qu'elle a versée l'année précédente. En cas de hausse, elle ne versera qu'une partie de cette hausse.

Idée reçue n° 4

« La sous-traitance n'étant plus comptabilisée dans le taux d'emploi, il n'y a plus aucun intérêt à y avoir recours ! »

 Dans le cadre de la réforme, le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et travailleurs indépendants handicapés (TIH) reste valorisé.

Seules les modalités de prise en compte changent.

Les achats auprès des EA, ESAT et TIH ne seront plus comptabilisés en tant que modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi, mais sous forme de déduction de la contribution due par l'entreprise.

Valorisation de la sous-traitance

Les règles de calcul de cette déduction ont été simplifiées et resteront incitatives. L'entreprise cliente pourra **déduire** de sa contribution **30 % des coûts de main-d'œuvre** issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées :

- plafond égal à **50 %** de la contribution due si ce taux est **inférieur à 3 %**
- plafond égal à **75 %** de la contribution due si ce taux est **égal ou supérieur à 3 %**

Ainsi, l'entreprise qui emploie directement des travailleurs handicapés sera d'autant plus incitée à recourir à la sous-traitance.

Idée reçue n° 5

« **Les accords agréés ne pourront plus être reconduits, c'est la fin des accords !** »

 **La réforme ne met pas fin aux accords agréés, mais elle fixe une durée maximale pour les accords, de trois ans renouvelable une fois**

Cette limitation dans la durée vise à positionner les accords agréés comme un levier pour amorcer une politique d'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise en insérant le sujet du handicap au cœur du dialogue social.

Au terme de l'accord agréé, l'employeur pourra continuer à s'engager sur le sujet du handicap en utilisant les **outils du droit commun** (accord avec l'Agefiph, accord Qualité de vie au travail, label diversité, etc.).

Idée reçue n° 6

« La déclaration se fera via la déclaration sociale nominative (DSN), je n'aurai plus aucune déclaration à faire ! »

 La réforme simplifie les modalités de déclaration des employeurs en prévoyant une déclaration dématérialisée via la déclaration sociale nominative (DSN), mais ne la supprime pas.

Les employeurs devront effectuer les déclarations suivantes :

- ⇒ **À compter de 2020 et tout au long de l'année** : identification dans le système de paye de l'entreprise des bénéficiaires de l'OETH employés, cette information étant ensuite transmise chaque mois aux organismes sociaux via la DSN.
- ⇒ **À compter de 2021 et dans le cadre de la DSN du mois de février** : déclaration annuelle relative à l'OETH au titre de l'année précédente. Les entreprises devront remplir une dizaine de rubrique concernant les bénéficiaires de l'OETH employés, les déductions et la contribution due.

C'est un allègement important de la charge administrative des entreprises qui, aujourd'hui, doivent remplir jusqu'à 5 formulaires comportant une centaine de rubriques dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Liens utiles

- La présentation des règles qui s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2020 pour l'OETH
- Le simulateur de contributions 2020 : les outils sur la DOETH
- Une vidéo de présentation générale de l'offre de services et des aides financières
- Pour contacter le [Réseau des référents Handicap](#)