



**Emploi des personnes handicapées –
Parution de 3 décrets d'application de la loi « Avenir Professionnel »**

1. Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Le décret prévoit à partir du 1^{er} janvier 2020 la déclaration chaque mois des BOETH (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) par tous les employeurs par le biais de la DSN.

La déclaration de toutes les entreprises y compris les moins de 20 salariés correspond à une revendication portée par FO.

A compter de l'année 2021 la DOETH annuelle (entreprises de 20 salariés et plus) sera effectuée via la DSN, au mois de février (N+1), en y ajoutant les données manquantes pour calculer la contribution due au titre de l'année N.

FO se félicite que le seuil de l'obligation d'emploi ait été maintenu à 20 salariés (et non 50 comme pour d'autres contributions des entreprises).

Les effectifs d'assujettissement à l'OETH seront évalués selon la norme de droit commun définie dans le code de la sécurité sociale (moyenne annuelle en équivalents temps pleins travaillés), exclusion faite des salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaires (ETT) et les groupements d'employeurs (GE).

Pour l'OETH des entreprises de travail temporaire, des groupements d'employeurs et des entreprises de portage salarial, seuls seront retenus les effectifs dits « permanents ».

S'agissant du calcul du nombre de bénéficiaires devant être employés au titre de l'OETH (6% de l'effectif d'assujettissement), la règle de l'arrondi inférieur est maintenue.

FO regrette la décision de maintenir l'arrondi inférieur sur le nombre de bénéficiaires devant être employés. FO continue à revendiquer de ne procéder à aucun arrondi, pour un dispositif plus logique et plus juste.

Le périmètre des BOETH pris en compte est élargi à tous les salariés handicapés quelles que soient la nature et la durée de leur contrat y compris les contrats aidés et les alternants, à tous les stagiaires handicapés ainsi qu'aux jeunes handicapés en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) (le plafond de 2% est supprimé), aux salariés mis à disposition par une ETT ou un GE.

Pour le calcul des effectifs BOETH des entreprises de travail temporaire, des groupements d'employeurs et des entreprises de portage salarial, les salariés portés ou mis à disposition ne sont pas comptés.

Sur la suppression du plafond de 2% pour les stagiaires et PMSMP, et l'élargissement à toutes les situations de mise à disposition, FO demande un suivi fin de ce changement.



Les effectifs BOETH seront également évalués selon la norme de droit commun du code de la sécurité sociale.

Les seniors de 50 ans et plus compteront davantage (1,5 au lieu de 1) afin d'inciter les entreprises à recruter et maintenir en emploi les travailleurs handicapés âgés.

FO était favorable au maintien d'un dispositif incitatif au recrutement et au maintien dans l'emploi de personnes quelquefois vues comme plus difficilement « employables » par les entreprises : notamment les seniors de 50 ans ; mais aussi les jeunes de moins de 26 ans ; les chômeurs de longue durée ; les porteurs de handicaps sévères (RLH) ; les sortants d'ESAT/EA ; le 1er TH embauché. Pour les seniors de 50 ans, FO est satisfait de la transposition de la minoration en pondération (*1,5) qui rappelle le dispositif ante 2005 que FO soutenait.

Pour les autres minorations, FO demande un suivi précis de l'impact de leur suppression sur le comportement des employeurs, et l'établissement si besoin d'une offre de service les concernant.

L'employeur porte à la connaissance du comité social et économique la déclaration faite au titre de l'OETH, à l'exception de la liste nominative des BOETH.

Il précise également les informations communiquées par l'entreprise dans le cadre de la déclaration annuelle liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et simplifie les modalités de déclaration des employeurs en prévoyant à partir du 1er janvier 2020 une déclaration par voie dématérialisée via la déclaration sociale nominative (DSN).

2. Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Le décret détermine le barème de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'OETH, en fonction de leurs effectifs.

Il est identique au barème actuel, à l'exception d'un seuil qui passe de 200 à 250 salariés afin de s'aligner sur les seuils d'effectifs définis pour l'ensemble des contributions sociales.

FO prend acte que la modification du barème de calcul de la contribution favorisera les entreprises de 200 à 250 salariés.

La sur-contribution est maintenue à 1500 fois le Smic horaire par BOETH manquant. La sur-contribution concerne les entreprises n'employant aucun BOETH et n'ayant pas recours à un minimum de contrats de sous-traitance pendant plus de 3 ans.

FO soutenait plutôt un barème basé sur la taille de l'entreprise.

Le montant minimum de sous-traitance, harmonisé à 600 SMIC pour toutes les entreprises, n'appelle pas d'observation particulière.

Les déductions applicables à la contribution à l'Agefiph sont révisées : 3 catégories de déduction sont admises :

- La déduction liée à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des ESAT ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- La déduction liée aux dépenses déductibles (accessibilité des locaux, aménagement des postes de travail, sensibilisation des salariés ...) ;
- La déduction liée au nombre de salariés exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (les ECAP).

La conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des ESAT ou avec des travailleurs indépendants handicapés.

Le dispositif antérieur, de transposition du montant des factures de sous-traitance en unités bénéficiaires – comptabilisé dans le taux d'emploi en tant que « emploi indirect », est supprimé. L'incitation à recourir à cette sous-traitance est repositionné en tant que « dépense déductible ».

Ce sujet a fait l'objet d'âpres discussions et batailles, de la part du secteur adapté et protégé qui redoutait un impact négatif de cette disposition sur leur activité, et de la part du patronat qui rechigne à voir son taux d'emploi baisser !

FO a bataillé pour le maintien d'une incitation équivalente au dispositif antérieur.



Nous avons piloté une prise de position commune aux 5 Confédérations syndicales :

CONCERTATION SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES
SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTEGE, ADAPTE ET TIH
POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES
CFDT – CGT – FO – CFE-CGC – CFTC

Les organisations syndicales signataires soutiennent le renforcement de l'obligation d'emploi direct, par les entreprises, de personnes en situation de handicap.

Le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté et des travailleurs indépendants handicapés, actuellement comptabilisé comme l'une des modalités de réponse partielle à l'obligation d'emploi (l'emploi dit « indirect »), sera à l'avenir comptabilisé sous forme de déduction de la contribution due à l'Agefiph.

Les organisations syndicales signataires considèrent que ce secteur doit effectivement continuer à être soutenu, puisqu'il s'agit de l'emploi de personnes qui ne peuvent accéder au milieu ordinaire de travail.

Mais, si les organisations syndicales signataires peuvent approuver une incitation équivalente au dispositif antérieur, il apparaît que le dispositif en cours de discussion apporterait une incitation améliorée, puisque les entreprises pourraient déduire 25 M€ supplémentaires de leur contribution par rapport aux 65 M€ actuels.

Ce serait remettre en cause l'objectif premier auquel nous tenons, qui est le renforcement de l'emploi direct. C'est pourquoi les organisations syndicales s'interrogent sur les modalités proposées et demandent leur révision à la baisse.

PARIS, le 1^{er} mars 2019

Finalement, à la suite des négociations et tractations entre les acteurs, les modalités arrêtées par le décret instaurent le maintien de la prise en compte des seuls coûts de main-d'œuvre ; ils sont valorisés à un taux unique de 30%.

Les sommes déductibles sont limitées par un plafond variable en fonction du taux d'emploi direct de l'entreprise (75% pour un taux d'au moins 3%, 50% pour un taux inférieur).

A noter : certaines entreprises, qui atteignaient le seuil de 6% grâce à la sous-traitance, et annulaient ainsi leur contribution, ne pourront plus le faire et devront s'acquitter d'une contribution même « résiduelle ».

Les dépenses déductibles

Le gouvernement prévoyait de supprimer toutes les dépenses déductibles qui ne sont pas directement corrélées à l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise : dépenses de sensibilisation et de formation notamment.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14 - Tél. 01 40 52 82 00

<http://www.force-ouvriere.fr>



FO a défendu le principe de préserver, au-delà de la stricte compensation du handicap, tout ce qui concourt à lever les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

FO tenait en particulier au maintien des actions de sensibilisation et de formation au titre des déductions ; nous avons été entendus sur ce point.

Le décret prévoit 3 dépenses déductibles contre 13 actuellement.

Ces dépenses déductibles sont relatives :

1. A la réalisation de diagnostics (nouveau) et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
2. Au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap (obtenu par FO), à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
3. Aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés (obtenu par FO) réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

D'autres déductions ont été supprimées au motif qu'elles sont très peu utilisées (aide au logement, aide au transport notamment), d'autant que certaines font l'objet d'une offre de service de l'Agefiph (aide à la création d'entreprise par exemple).

En tout état de cause FO demande que les déductions supprimées fassent l'objet d'un examen dans le cadre de la révision de l'offre de service (*concertation en cours*), notamment celle portant sur le transport adapté domicile-travail.

Le plafonnement de ces déductions est maintenu à 10% du montant de la contribution.

Les ECAP

Selon la loi « Avenir professionnel », la liste des ECAP sera révisée par un décret qui ne pourra être publié avant le 1er juillet 2019.

Rappel important : les branches professionnelles concernées sont invitées, par la même loi, à ouvrir des négociations avant juillet 2019. A défaut, leurs ECAP pourraient être supprimés de la liste ... ce qui risque d'alourdir quelquefois de manière considérable la contribution due à l'Agefiph, pour les entreprises du ressort de ces branches.

Les modalités transitoires

L'impact global de l'ensemble de ces nouvelles modalités (notamment le calcul de l'OETH qui passera de l'établissement à l'entreprise) montre une très forte hausse de la contribution, qui touchera un certain nombre d'entreprises - dès lors que ces entreprises ne modifieraient pas leur politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Afin d'atténuer les hausses de contribution, et pour laisser le temps aux entreprises de modifier leur comportement en faveur de l'emploi direct de travailleurs handicapés, des modalités de calcul transitoires sont établies pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2024.

Pour FO, ces nouvelles modalités appellent l'engagement, à tous les niveaux, de négociations d'accords de droit commun, afin d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs FO sollicite la création d'une incitation à dépasser le taux de 6%, soit par une sorte de « label », soit par un dispositif du type « crédit de contribution » ... à discuter.

3. Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'OETH par application d'un accord agréé

Tel qu'établi par la loi « Avenir professionnel », les accords agréés – dont FO demandait la remise en cause en faveur d'accords de droit commun renforcés – seront limités à 3 ans renouvelés une fois.

A noter : à compter du 1er janvier 2020, les accords d'établissement n'auront plus de fondement juridique ; l'assujettissement à l'obligation d'emploi étant réalisée désormais au niveau de l'entreprise.

Le décret consolide ou modifie un certain nombre de dispositions qui figuraient antérieurement dans une simple circulaire - assortie du « guide des accords agréés » établi par la DGEFP.

Notamment, pour que l'accord bénéficie de l'agrément, le programme pluriannuel qu'il établit devra comporter :

- Un plan d'embauche.
- Un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
- Des objectifs, notamment :
 - un objectif de taux d'emploi - (obtenu par FO)
 - un objectif de nombre de recrutements - (obtenu par FO)
- Le financement prévisionnel des actions programmées.

A noter : les plans optionnels antérieurs (insertion, formation, adaptation aux mutations technologiques) ne sont plus mentionnés.



Circulaire confédérale

Pour FO les contenus et indicateurs de l'actuel plan d'insertion (sensibilisation, tutorat, accompagnements etc.), devront impérativement être repris dans le contenu des futurs accords.

Le **budget de l'accord** reste « au moins égal », par année, à la contribution Agefiph due pour chaque année de l'accord, à l'exclusion des dépenses déductibles.

Les dépenses de sensibilisation des salariés, de suivi et de pilotage de l'accord ne pourront pas excéder 25% du total des actions de l'accord.

Le gouvernement souhaitait supprimer le financement de ces actions par le budget de l'accord ! FO s'est battue pour leur maintien (qui permet y compris une certaine prise en charge du salaire des personnes en charge de piloter l'accord), sous réserve d'un plafonnement à 25%. Nous avons été entendus !

L'agrément est délivré par l'Etat (préfecture ou ministère du Travail) pour la durée de l'accord.

En revanche, nous n'avons pas obtenu le maintien de l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, qui a vocation à enrichir le contenu d'un accord.

S'agissant du processus de renouvellement de l'accord agréé, FO est satisfaite que le texte publié inclue bien le CSE.

Le décret précise les modalités de reversement aux organismes sociaux des sommes correspondant aux actions non réalisées.

FO a demandé l'ouverture d'une discussion, dans le cadre de la concertation Handicap en cours, portant sur les modalités de sortie d'agrément des entreprises concernées, et plus globalement sur la dynamisation, à tous les niveaux, des négociations d'accords de droit commun, afin d'améliorer significativement l'emploi des personnes en situation de handicap.