


La  loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), est entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020. L'objectif étant de favoriser le déploiement dans toutes les entreprises d'une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées

Cette fiche traite de :

- **OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS - OETH**
- **AIDES FINANCIÈRES POUR L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

I. OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS - OETH

Sources :

- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

1. L'assujettissement à l'obligation d'emploi

Tout employeur d'au moins 20 salariés ou agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total (2 % à Mayotte).

L'obligation d'emploi concerne tous les salariés du secteur privé ou public, quelle que soit la nature du contrat.

Les personnes concernées par l'obligation d'emploi doivent se trouver dans l'une des 7 situations suivantes :

- **Être reconnu travailleur handicapé (RQTH)** par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
- **Être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevoir une rente
- Percevoir une **pension d'invalidité** à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins 2/3
- **Être un ancien militaire et assimilé**, et percevoir une pension militaire d'invalidité
- **Être sapeur-pompier volontaire** et percevoir une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- Être en possession de la **Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité**
- Percevoir l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**

Ces personnes reçoivent une attestation qui leur est délivrée en même temps que la **notification** de la décision les plaçant dans l'une des 7 situations.

2. Calcul de l'effectif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi - BOE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer la présence de Travailleurs Handicapés (TH) dans leur effectif. Cette mesure a pour but de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de services adaptée.

Cependant, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de TH et doivent verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif, comme actuellement.

Toutes les formes d'emploi sont prises en compte dans le calcul du montant de la contribution : CDD, CDI, contrats d'alternance, stages, Périodes de Mise en Situation Professionnel (PMSMP)...Quelle que soit la nature du contrat conclu, tout travailleur handicapé est comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année

Par ailleurs, **l'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise**. Cela signifie que si une entreprise possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi s'applique à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise.

De plus, afin de valoriser l'emploi des seniors handicapés, **chaque travailleur handicapé de 50 ans et plus compte pour 1,5 dans le calcul de l'effectif des BOETH**.

3. La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

L'employeur doit **déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé** pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Cette règle s'applique y compris pour les employeurs de moins de 20 salariés.

➦ **La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** réformant l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) prévoit que la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se fasse via la Déclaration Sociale Nominative (DSN), ce qui doit permettre d'alléger les tâches administratives des entreprises. D'autre part, le recouvrement de la contribution sera assuré par les Urssaf et les caisses de MSA, ce qui permettra aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.

A noter : la déclaration annuelle de l'OETH de 2020 pour la contribution au titre de l'année 2019 s'effectuera selon **les modalités actuelles de déclaration** (déclaration auprès de l'AGEFIPH). La première déclaration aux organismes de sécurité sociale par le biais de la DSN s'effectuera en 2021 pour la contribution au titre de l'année 2020.

4. Le recentrage des dépenses déductibles de la contribution

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

Les dépenses déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise sont recentrées autour de trois catégories :

- la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH, au-delà des obligations légales ;
- le maintien en emploi et la reconversion professionnelle ;
- des prestations d'accompagnement dans l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi de TH qui peuvent être notamment assurées par des associations, des EA ou encore des ÉSAT et des actions de sensibilisation/formation des salariés de l'entreprise.

Le plafond de la déduction est inchangé (10 %).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats de sous-traitance sont pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due. Les modalités de calcul sont simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre).

Plus l'entreprise emploie de travailleurs handicapés, 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 reste incitatif pour les entreprises clientes avec un nouveau mode de valorisation, toujours basée sur le coût de la main-d'œuvre, dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH que vous employez. Exemple : 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.

Des accords agréés par l'État pour s'acquitter de son obligation d'emploi peuvent toujours être conclus, sauf au niveau d'un établissement. **Ils sont limités à 3 ans, renouvelables une fois.** L'objectif étant de redonner aux accords agréés leur rôle d'impulsion dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique de l'emploi favorable aux TH. Des accords pourront toujours être conclus au niveau des entreprises, des groupes ou des branches professionnelles. **Les accords signés avant le 1^{er} janvier 2020 restent applicables.**

Les minorations sont supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés de maintien en emploi.

5. Conséquences en cas de non-respect de l'obligation d'emploi

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle :

- à l'AGEFIPH pour le secteur privé
- ou à la FIPHFP pour le secteur public.

Elle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et de la taille de l'entreprise.

| Effectif de l'entreprise | Montant de la taxe AGEFIPH par travailleur handicapé non employé |
|------------------------------------|--|
| Entre 20 et 199 salariés | 400 fois le SMIC horaire |
| Entre 200 et 749 salariés | 500 fois le SMIC horaire |
| À partir de 750 salariés | 600 fois le SMIC horaire |
| Quelque soit le nombre de salariés | 1 500 fois le SMIC horaire pour les employeurs n'ayant employé aucun travailleur handicapé |

Source : <https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/taxe-agefiph/>

II. AIDES FINANCIÈRES POUR L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières en cas de recrutement d'une personne handicapée.

Source : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15204>

A. DANS LE SECTEUR PRIVÉ

1. Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

L'employeur qui souhaite embaucher une personne handicapée en CDI ou en CDD pour une période de **6 mois minimum**, peut percevoir une aide à l'insertion professionnelle (tutorat, coaching, temps d'encadrement par exemple).

L'aide est de 3150 € maximum, et **est attribuée par France Travail, Cap emploi ou par l'AGEFIPH.**

2. Aide à l'adaptation des situations de travail

L'aide concerne :

- l'employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap ou son aggravation entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail,
- tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Le montant de l'aide est évalué en fonction de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap (c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non).

L'employeur doit adresser sa demande à l'AGEFIPH.

Cependant, cette aide reste ponctuelle. Pour qu'elle soit durable, l'entreprise doit effectuer une démarche de **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)** permettant de bénéficier de **l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)**.

Le dispositif peut être renouvelé dans les cas suivants :

- Aggravation du handicap
- Évolution de la situation de travail
- Obsolescence liée à l'évolution technologique
- Usure du matériel qui entraîne un surcoût pour l'employeur.

Cette aide est cumulable avec les autres aides.

3. Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH).

Ce dispositif est lié à la **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)** et vise à compenser les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle, qui sont évaluées sur la base des coûts pérennes supportés par l'entreprise du fait du handicap (charges liées à une organisation particulière du travail, à un accompagnement social ou professionnel, à un tutorat, à un manque à gagner du fait d'une productivité moindre du bénéficiaire de l'obligation d'emploi, par exemple).

En cas de changement de poste de travail ou d'évolution du handicap, une demande de révision doit être déposée.

Cette reconnaissance de l'AGEFIPH donne droit, **pour une durée renouvelable de 3 ans, soit au versement de l'aide à l'emploi (AETH) au taux normal ou majoré en fonction de la lourdeur du handicap, soit à une minoration de la contribution due par l'établissement assujetti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.**

La reconnaissance est accordée si le surcoût pour l'employeur ou le travailleur indépendant est égal ou supérieur à :

- pour un salarié handicapé : $[(\text{Smic horaire} \times (\text{nombre d'heures de la durée collective du travail applicable dans l'établissement}) \times 20/100]$
- pour un travailleur handicapé non salarié : $[(\text{Smic horaire} \times \text{nombre d'heures de la durée légale du travail, soit 35 heures}) \times 20/100]$.

Le montant annuel de l'aide à l'emploi (AETH), versée chaque trimestre, est indexé sur le Smic horaire (450 fois le Smic pour le taux normal, 900 fois le Smic pour le taux majoré), auquel s'applique un taux forfaitaire de 21,5 % au titre des cotisations patronales fiscales et sociales.

Le montant de l'AETH, par poste de travail occupé à plein temps, est de :

- 6407.50 € (11,65 € x 550) pour le taux normal
- 12756.75 € (11.65 € x 1095) pour le taux majoré

L'aide, renouvelable, ne peut se cumuler pour un même poste avec l'aide au poste versée par l'État ou avec des aides portant sur le même objet

4. Aide à la recherche et à la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi

L'employeur peut bénéficier d'une aide pour maintenir dans l'emploi une personne handicapée dont le handicap (sur avis médical) risque d'entraîner une inaptitude au poste occupé.

Son montant est de 2 100 € pour financer les frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, notamment).

L'aide est attribuée uniquement par Cap emploi.

Elle est cumulable mais non renouvelable.

5. Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

L'employeur qui souhaite recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 6 mois et 24 heures par semaine, peut bénéficier d'une aide.

Par dérogation, la durée peut être inférieure à 24 heures, le minimum est alors de 16 heures hebdomadaires.

La demande d'aide doit être adressée à l'AGEFIPH :

- soit directement par l'employeur et le salarié,
- soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, France Travail ou la Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant l'embauche.

Son montant maximum est de :

- 4000 € en contrat d'apprentissage ;
- 5000 € en contrat de professionnalisation.

L'aide est proratisée en fonction de la durée du contrat de travail et à partir du 6^e mois.

Ce dispositif est cumulable avec les autres aides. Il n'est pas renouvelable pour la même personne dans la même entreprise mais il peut être prolongé.

6. Aide à la formation dans le cadre du maintien à l'emploi

L'employeur peut bénéficier d'une aide au maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

Tout travailleur indépendant en situation de handicap détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap, peut également bénéficier de cette aide.

La demande d'aide s'effectue auprès d'un conseiller Cap emploi ou auprès de l'association Comète (association en faveur de l'insertion professionnelle des patients hospitalisés).

L'employeur doit alors remplir un **formulaire** complété et signé de demande d'intervention et l'adresser à l'Agefiph.

Le montant de l'aide varie du coût des formations envisagées.

Elle est renouvelable et cumulable avec d'autres aides.

7. Aide à la compensation des coûts supplémentaires d'encadrement

Une aide peut être accordée afin de compenser les coûts supplémentaires d'encadrement sans excéder 50% de ce coût supplémentaire. La demande dans ce cas est à adresser au Préfet du Département de l'établissement.

B. DANS LE SECTEUR PUBLIC

1. Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) :

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/fiphfp>

Le FIPHFP est l'acteur de référence de l'emploi public pour les personnes en situation de handicap. Il a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

À cet effet, il porte 5 missions principales :

- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Aider à leur maintien dans l'emploi ;
- Contribuer à un environnement professionnel accessible ;
- Valoriser l'apprentissage ;
- Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel.

Le FIPHFP finance diverses actions, mises en œuvre avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail, et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les principes d'intervention du FIPHFP sont regroupés autour de 3 objectifs qui suivent la logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap :

a. Favoriser l'accès à l'emploi

- Aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap : prothèse auditive ; autre prothèse et orthèse ; fauteuil roulant ; chèques emploi service universel ; aide au déménagement.
- Améliorer les conditions de transport : transport adapté domicile/travail ; transport adapté dans le cadre des activités professionnelles ; aménagement du véhicule personnel.
- Renforcer l'accessibilité des lieux de travail.

b. Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi

- Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap : étude relative à la politique handicap ; abonnement plateforme milieu protégé.

- **Recruter un collaborateur en situation de handicap** : accompagnement socio-pédagogique ; indemnité d'apprentissage ; aide financière pour l'apprenti ; prime d'insertion (apprentissage, CUI-CAE) ; indemnité du stage.
- **Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap** : étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ; aménagement de l'environnement de travail ; télétravail.
- **Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines** : auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle ; auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles ; tutorat ; interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF ; dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **Renforcer l'accessibilité numérique** : sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique ; diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne ; mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne.

c. Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

- **Former les personnes en situation de handicap** : bilan de compétences et bilan professionnel ; formation destinée à compenser le handicap ; formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé ; frais et surcoûts liés aux actions de formation.
- **Informers, sensibiliser les former les collaborateurs** : communication, information et sensibilisation des collaborateurs ; formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ; formation à la fonction de tuteur.

Pour en savoir plus : <https://www.fiphfp.fr/>