



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés OETH

Attention : La première campagne déclarative annuelle obligatoire des employeurs occupant 20 salariés ETP et plus, depuis la réforme, se déroule en mai 2021 (et non pas en février comme antérieurement)

1. Quels sont les entreprises concernées par cette obligation ?

- ◆ **Les entreprises de plus de 20 salariés Ogec Equivalent Temps Plein, qui doivent :**
 - déclarer mensuellement de leurs salariés en situation de handicap via la déclaration sociale nominative (DSN),
 - employer des personnes handicapées à hauteur de **6 %** de leur effectif.
 - Si l'entreprise n'atteint pas cet objectif de 6%, elle doit alors verser une contribution financière à l'Urssaf, qui la reversera à l'Agefiph.
 - L'entreprise qui, pendant 3 ans ou plus, n'a employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi est soumise à une contribution majorée de 15 375 €.

Les entreprises de moins de 20 salariés Ogec Equivalent Temps Plein

- Ne sont pas assujetties à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- **Mais sont concernés par la déclaration mensuelle** de leurs salariés en situation de handicap via la déclaration sociale nominative (DSN).
- Ont à mettre en œuvre une démarche RH de maintien dans l'emploi de leurs salariés en poste ayant des problèmes de santé durables ou temporaires (cf question 2)

2. Nos conseils RH pour les OGECE

Où en êtes-vous sur votre emploi handicap ?

- **Remplir son obligation, c'est éviter de verser la taxe Agefiph mais c'est surtout participer à l'inclusion des travailleurs handicapés dans le monde du travail.**
 - ◆ Vous avez plus de **20 salariés Ogec Equivalent Temps Plein** et vous n'employez aucun salarié handicapé au sein de votre structure
 - **Une démarche active d'embauche même partielle, est nécessaire, car l'établissement, qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'a employé aucune personne handicapée, est soumise à une contribution de 15 375 € par bénéficiaire manquant.**

➤ Le savez-vous ?

Le handicap moteur représente seulement 20% du handicap, les 80% restant sont d'autres type de handicap, par exemple une déficience visuelle ou auditive, un trouble mental comme la schizophrénie ou la bipolarité, une dyslexie ou dyspraxie, une maladie chronique (diabète, asthme, sclérose en plaques...), asthme, dépression, allergies, troubles musculaires. Et les handicaps peuvent être des problèmes de santé durables ou temporaires.

Le handicap invisible revient, pour un individu, au fait d'avoir une limitation durable des possibilités d'interaction sans que l'entourage ne puisse aisément comprendre qu'il s'agit bien d'un handicap.

- De multiples aides financières existent pour vous aider à embaucher une personne handicapée, en CDD ou CDI et même un stagiaire.
- Des organismes sont à votre disposition pour vous aider à recruter
 - Capemploi https://www.urogec-idf.org/system/files/documents/capemploi-depliant-territoires_ile-de-france_bat.pdf
- Certains de vos salariés peuvent souffrir temporairement de problèmes de santé qui rejaillissent sur leurs vies professionnelles.
 - Exemple un comptable souffre de problèmes de canal carpien, une ASEM souffre de graves problèmes de dos, alors avant d'arriver à l'inaptitude,
 - vous pouvez l'accompagner avec le médecin du travail sur une reconnaissance handicap et l'aider ainsi à se maintenir dans son poste en bénéficiant aussi d'aides pour financer les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant d'adapter son poste à un handicap.



- Le marché des ESAT se professionnalise et se diversifie, achats responsables, espaces verts, prestations administratives, impressions numériques et **le recyclage des masques Covid !**

Quels sont les points clés de réforme sur l'obligation d'emploi ?

- L'effectif d'assujettissement est calculé au niveau de l'entreprise (SIREN) et non plus de l'établissement (SIRET)
- La déclaration s'effectue depuis 2020 dans le cadre de la DSN
- En mai 2021, vous recevez un mail de l'Urssaf vous indiquant les chiffres retenus pour le calcul cette obligation :
 - Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH :
 - Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés internes à votre entreprise :
 - Effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières :
- Les employeurs occupant 20 salariés et plus en 2020, **ne remplissant pas leur obligation d'emploi**, doivent alors produire leur déclaration annuelle DOETH afin de déclarer la contribution et les éléments nécessaires au vu de la situation de leur établissement.

La date d'exigibilité de la déclaration annuelle DOETH est fixée au 5 ou 15 juin 2021, sur la DSN de la période d'emploi du mois de mai. Toutefois, exceptionnellement en cas de difficulté, vous pourrez déposer la déclaration annuelle DOETH en DSN au plus tard le 5 ou 15 juillet 2021 sans autre démarche de votre part. Le montant de la contribution due le cas échéant par votre entreprise, doit être déclaré par un seul de ses établissements sur cette DSN et doit être porté par le CTP 730 DOETH

- Les effectifs indiqués par l'Urssaf sont calculés sur la base des DSN produites pour chaque période d'emploi de l'année 2020, sans prise en compte des DSN de régularisations que vous pourriez avoir produites. Aussi, si vous avez réalisé des régularisations, nous vous invitons en vue de la déclaration annuelle DOETH à vous baser sur les effectifs que vous aurez calculés.

- Attention, cette contribution due en 2021 pour l'année 2020 est différente de celle due les années précédentes.

3. Comment est calculé l'effectif de référence et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) à employer ?

- **L'effectif d'assujettissement** est calculé en ETP Equivalent Temps Plein OGEC et en moyenne annuelle et non plus au 31 décembre. Ne sont pas comptabilisés : contrat aidé, stagiaire, alternant, et tout travailleur, quel que soit son statut, qui remplace un salarié absent : CDD, intérimaire, salarié mis à disposition
- **L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)** est calculé lui aussi en ETP en moyenne annuelle
 - Sont comptabilisés : tout type de contrat sans exception, et ce quelle que soit la nature du contrat conclu car tout travailleur handicapé est comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année
 - Chaque travailleur handicapé de plus de 50 ans compte pour 1,5 dans le calcul de l'effectif des bénéficiaires
- **La sous-traitance avec le milieu protégé et adapté** ne compte plus pour le taux d'emploi. En revanche, 30% du coût de la main d'œuvre de la sous-traitance peut être déduit de la contribution, si vous déclarez l'achat de produits ou de services auprès d'entreprises adaptées ou de travailleurs indépendants handicapés (TIH).
 - Quel que soit le type d'achats, un taux unique est appliqué dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH que vous employez.
 - D'autres dépenses peuvent parfois être déduites de la contribution :

Pour calculer le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) à employer, on multiplie l'effectif d'assujettissement de l'entreprise par le taux d'obligation d'emploi de 6 %, que l'on arrondit **à l'entier inférieur**.

Exemples :

- Effectif de 33,07 salariés, le taux est : $33,07 \times 6 \% = 1,98$, soit une obligation d'emploi d'1 travailleur handicapé.

- Effectif de 34,56 salariés, le taux est : $34,56 \times 6 \% = 2,07$, soit une obligation d'emploi de 2 travailleurs handicapés.

4. Comment est calculée la contribution AGEFIPH pour chaque bénéficiaire manquant ?

Nombre de salariés	Montant brut par bénéficiaire manquant
De 20 à 199	4 100 €
De 200 à 749	5 125 €

Accédez au simulateur pour calculer

<https://www.agefiph.fr/articles/article/simulateur-contribution-agefiph-2019>

Rappel : l'établissement, qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'a employé aucune personne handicapée, est soumise à une contribution de 15 375 € par bénéficiaire manquant.

Retrouvez plus d'informations sur <https://www.urogec-idf.org/content/lemploi-des-travailleurs-handicap%C3%A9s>

Rappel : modalités du décompte légal de l'effectif d'une entreprise

- **Quels sont les salariés pris en compte dans les effectifs sur la base d'assujettissement ?**
 - Salariés titulaires d'un CDI à temps plein
 - Salariés titulaires d'un CDD (sauf CDD de remplacement) à temps plein ou d'un contrat de travail intermittent, et les intérimaires calculés en proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, même s'ils ont quitté l'établissement au 31 décembre
 - Salariés à temps partiel en CDI ou en CDD, pris en compte en proportion de leur durée du travail
 - Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (sous-traitants), présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an.