

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Sommaire



1 - Le handicap au travail, késako?



2 - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



3 - L'accompagnement des entreprises dans la réponse à l'obligation d'emploi





1 - Le handicap au travail



Qu'est-ce que le handicap ?

[Qu'est ce que le handicap ?](#)



Qu'est-ce que le handicap ?

Les typologies de handicap



HANDICAP COGNITIF

Troubles de déficit de l'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique...



HANDICAP MENTAL

Y compris handicap cognitif.

Trisomie 21, syndrome x fragile...



HANDICAP AUDITIF

Acouphène ou surdité légère à profonde

8%



HANDICAP PSYCHIQUE

Névrose, TOC, phobies, addictions, dépression...

13%

20%



MALADIES INVALIDANTES

Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, eczéma, cancer, épilepsie, allergies, maladie de Crohn...



HANDICAP VISUEL

5%

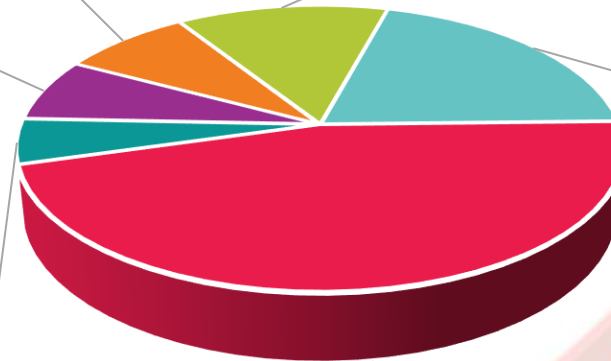
Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...



HANDICAP MOTEUR

Lombalgie, TMS, rhumatisme, AVC, hémiplegie, myopathie, hernie discale, malformation, paralysie...

45%



Qu'est-ce que le handicap ?

Le handicap se définit toujours par rapport à une situation donnée

un poste de travail ou une activité à réaliser ou un environnement précis



Diversité des titres administratifs

Être bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH)

MDPH

(Maison Départementale des personnes handicapées)

RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

Carte d'invalidité
Carte inclusion mention « invalidité »

AAH (Allocation Adulte Handicapé)

Sécurité sociale

Pension d'invalidité

Accident du travail et
Maladie professionnelle si
IPP (Invalidité
Permanente Partielle)
>= à 10%

Code des pensions militaires et des victimes de guerre

Pension militaire

Allocation ou rente
d'invalidité

Pour résumer ...

La RQTH c'est quoi ?

La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé est attribuée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

C'est le fruit d'une démarche volontaire, individuelle, confidentielle et qui ne relève pas d'informations médicales transmises aux employeurs ou à d'autres organismes



Une RQTH , pour qui ?

Tout salarié souffrant de problème de santé (physique, sensoriel, mental, psychique,...) ou d'une maladie chronique (diabète, asthme, sclérose en plaque,...) ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste.

Une RQTH , pourquoi ?

Elle permet de mobiliser, si nécessaire, des mesures pour favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

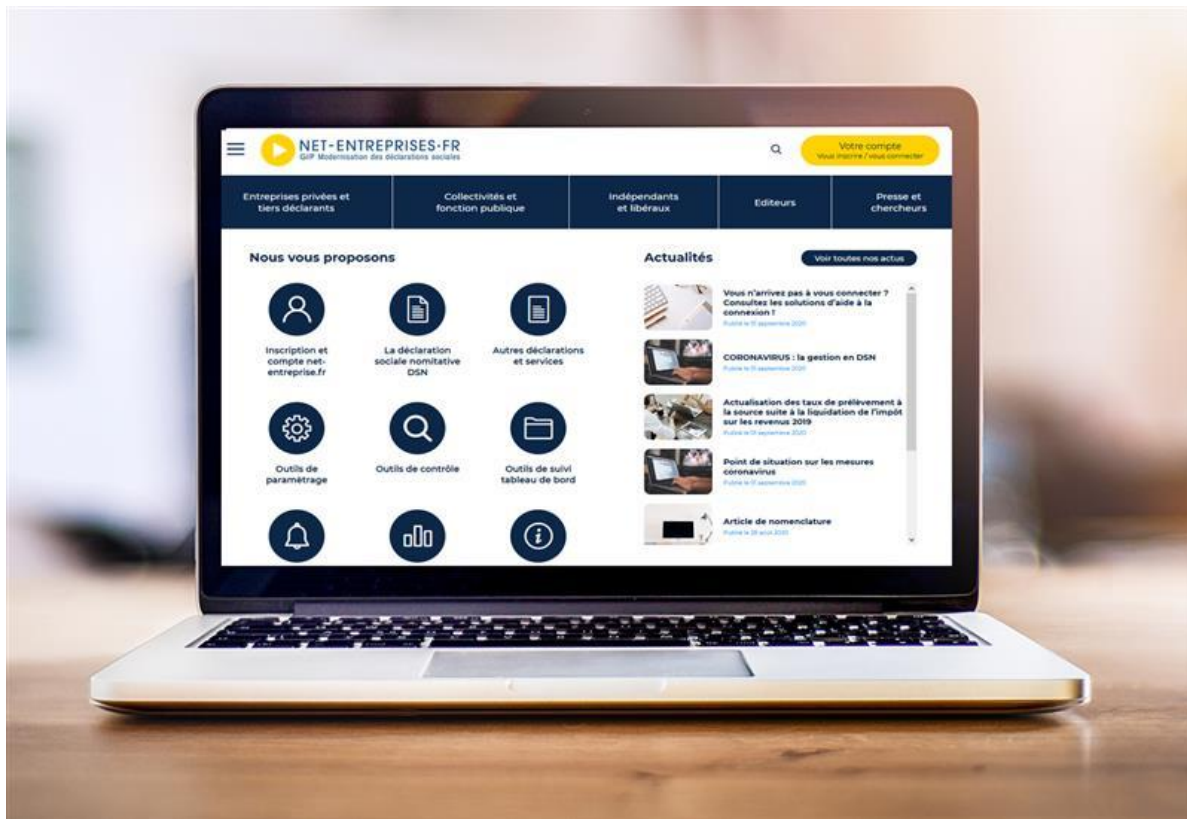
Pour le salarié :

- ▶ Adaptation de sa situation de travail
- ▶ Aide au reclassement ou à une réorientation professionnelle

Pour l'employeur :

- ▶ Répondre à son obligation d'emploi
- ▶ Bénéficier d'aides, prestations et services pour faciliter le maintien du salarié

**CPF majoré de
300 €**



2 – L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

- ▶ **Modalités de calcul**
- ▶ **Eviter la surcontribution**



Le cadre légal

La loi du 10 juillet 1987 a introduit l'**Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)** et celle du 11 février 2005 l'a renforcée.

Une évolution de la loi sur l'**Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)** s'inscrivant dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite «loi Pénicaud»



Toute entreprise de 20 salariés ou plus, publique ou privée



... a obligation d'embaucher des travailleurs handicapés*



...dans la proportion de **6%** de l'effectif total de salariés

Favoriser l'**emploi direct de BOETH** (CDD, CDI, Intérim et stage) tout en valorisant le recours au secteur du Travail Protégé et Adapté : E.S.A.T., EA, TIH

Pour les entreprises de plus de 250 collaborateurs : obligation de nommer un **réfèrent handicap**

Le cadre légal

< 20
entreprises

Obligation **déclarative** en DSN
mais **pas d'obligation d'emploi**



20^{et +}
entreprises

Réponses à l'**obligation d'emploi** :

Emploi de BOETH

(CDI, CDD, alternance, intérim, contrats aidés, mise à disposition, service civique)

Stages de BOETH

Contribution Agefiph

si taux inférieur à 6 %

Accord agréé
par la DREETS

Sous-traitance

Bénéficiaires de
l'**Obligation**
d'**Emploi** de
Travailleurs
Handicapés



Versement aux organismes
sociaux Urssaf et MSA

ESAT (anciennement CAT)
Entreprises Adaptées (anciennement
Ateliers protégés)
TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés)

Déduction de la
contribution

6%

Modalités de calcul



Effectif d'assujettissement (entreprise/SIREN)

× 6%

Arrondi unité inférieure

L'obligation d'emploi

Bénéficiaires employés (internes et externes)

- Salariés
- Stagiaires
- BOETH externes

Taux d'emploi

**BOETH (interne+ externe)/
EMA Assujettissement**

Bénéficiaires manquants

× coeff **×** **SMIC horaire**

CONTRIBUTION BRUTE (avant déduction)

Modalités de calcul

Déductions :

- Montant ECAP
- Montant plafonné de la sous traitance
- Montant plafonné des dépenses déductibles

= CONTRIBUTION NETTE (après déduction)

— Ecrêtement sur la hausse par rapport à N-1

CONTRIBUTION NETTE (après écrêtement)

= CONTRIBUTION DUE

CONTRIBUTION CTP bloc 23

} = 0 € si accord ou période de neutralisation

Eviter la surcontribution



Attention aux arnaques

Réaliser une action positive



	Augmenter votre taux d'emploi	Diminuer votre contribution	Eviter la majoration de la contribution
Emploi de BOETH • CDI, CDD • Contrat de travail temporaire • Alternance (Contrats pro., contrats d'apprentissage)	✔	✔	✔
Stages de BOETH Valorisable dès le 1er jour d'accueil au sein de l'entreprise PLUS DE LIMITE A PARTIR DE 2020	✔	✔	✔ Les stages de BOETH suffisent désormais à éviter la majoration de la contribution. ACTION POSITIVE DEPUIS 2020
Sous-traitance Contrats passés avec les secteurs protégés ou adaptés (achat de produits, prestations de service ou mise à disposition de personnes...).	⊘	✔	✔ A condition que le montant de main d'œuvre hors taxe soit à minima, sur 4 ans, de 600 fois le smic horaire brut.

✔ Dans la mesure où l'action représente un minimum de 0,01 unité

Neutralisation et surcontribution

Accroissement de l'effectif Dépassement seuil de 20 salariés	Neutralisation durant 5 ans : L'OETH ne sera effective que lorsque le dépassement du seuil de 20 salariés aura lieu durant 5 années consécutives . Si le seuil passe au dessus, un nouveau délai de 5 ans est déclenché.
Création d'entreprise	Neutralisation durant 5 ans : Cette application concerne les entreprises nouvellement créées avec un effectif d'au moins 20 salariés.
Achat, vente, fusion	Pas d'exonération Il s'agit, en règle générale, de transfert de contrats de travail.

Règles relatives à la sur-contribution :

Dans les cas d'**accroissement de l'effectif** ou de **création d'entreprise**, l'année de référence à prendre en compte, pour l'application des règles relatives à la surcontribution, est **l'année à partir de laquelle s'applique l'obligation d'emploi**.

EXEMPLE

Une entreprise qui atteint 20 salariés en **2021** est exonérée jusqu'en **2026** (2021 + délai de 5 ans). A partir de 2026, l'entreprise aura **3 années** pour mettre en place des actions en faveur de l'emploi des TH. Le cas contraire, la sur-contribution de 1500 lui sera appliquée en **2029**.

2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Exonération 1	Exonération 2	Exonération 3	Exonération 4	Exonération 5	N-3	N-2	N-1	N

Les outils mis à votre disposition

FICHES PRATIQUES

- ▶ Fiche 1 : [Modalités de déclaration](#)
 - ▶ Fiche 2 : [Effectifs](#)
 - ▶ Fiche 3 : [Accords agréés](#)
 - ▶ Fiche 4 : [Contrats conclus avec les EA – ESAT – TIH dits « sous-traitance »](#)
 - ▶ Fiche 5 : [Dépenses déductibles](#)
 - ▶ Fiche 6 : [Contribution](#)
- ➔ Estimer le montant de votre contribution grâce au [simulateur](#)
- ➔ Le [Guide de l'URSSAF](#)



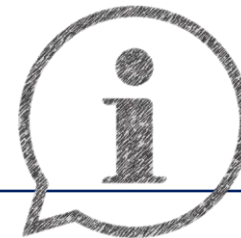
3 – L'accompagnement des entreprises par l'Agefiph



Informations générales



Vous avez des questions concernant ...



- ▶ Les aides et prestation de l'Agefiph
- ▶ La déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- ▶ La situation de votre entreprise au regard de son obligation
- ▶ Les acteurs autres que l'Agefiph pouvant vous accompagner
- ▶ Le démarchage frauduleux
- ▶ Votre politique handicap
- ▶ Votre rôle de référent handicap
- ▶ ...

Adressez-nous un mail

entreprises.bretagne@agefiph.asso.fr
entreprises.pays-de-la-loire@agefiph.asso.fr
entreprises@agefiph.asso.fr

Accompagnement individualisé

Bénéficiaire d'un accompagnement Individualisé pour :

- Inclure le handicap dans votre stratégie d'entreprise
- Répondre à votre obligation d'emploi

Première Etape :

- ▶ **Diagnostic :** Analyse du besoin et de la situation actuelle de l'entreprise
- ▶ **Plan d'action :** Co-construction d'un plan d'action

Deuxième Etape :

- ▶ **Organiser le passage à l'action:**
 - ▶ Transmission d'une restitution écrite du plan d'action
 - ▶ Appropriation en interne et recueil de l'adhésion de l'entreprise

Troisième Etape :

- ▶ **Appui opérationnel** à la mise en œuvre des actions et suivi



Accompagnement Individualisé

→ **Etre accompagné ?**

Accompagnement Individualisé

**Les thématiques abordées
au cours de
l'accompagnement**



Pilotage de la politique handicap

Sensibilisation / Communication

Recrutement / Intégration

Maintien dans l'emploi et accompagnement des salariés

Recours à l'ESAT et aux entreprises adaptées

Les outils

Une adresse mail spécifique pour les entreprises :

entreprises.bretagne@agefiph.asso.fr

entreprises.pays-de-la-loire@agefiph.asso.fr

entreprises@agefiph.asso.fr



Un flyer de présentation de l'offre de service à destination des entreprises





Merci pour votre attention