

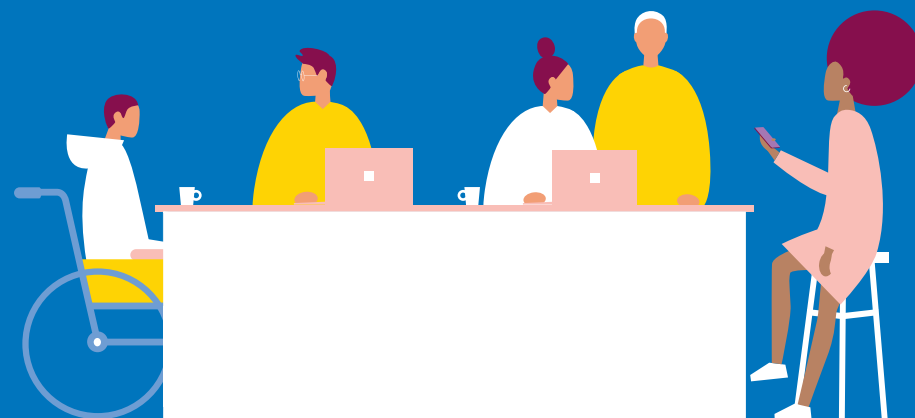
Les principaux changements de la réforme

- L'obligation d'emploi de personnes handicapées est fixée à 6 % pour les entreprises privées de 20 salariés et plus, et n'est plus appréciée sur le périmètre de l'établissement autonome.
- Toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, doivent déclarer, via la déclaration sociale nominative (DSN), le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient. Mais ce sont les entreprises de 20 salariés et plus qui sont concernées par le taux de 6 % et la potentielle contribution financière.
- Tout travailleur handicapé, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, intérimaire, stages ou période de mise en situation professionnelle) est comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année.
- Les accords agréés d'entreprise, de groupe ou de branche ont une durée de 3 ans et pourront être renouvelés une fois à compter de 2020.
- Les achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH) sont valorisés en déduction de la contribution financière.

Pour en savoir plus, consultez le site de l'Agefiph.

01

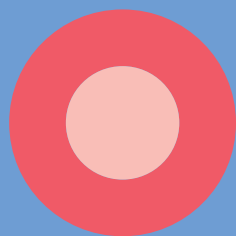
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) L'Urssaf devient l'interlocuteur des entreprises pour les déclarations.



De quoi parle-t-on ?

Depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés doivent employer un minimum de 6% de travailleurs handicapés. La loi du 5 septembre 2018 simplifie les déclarations des entreprises liées à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), en intégrant cette formalité via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et en transférant la gestion des déclarations au réseau des Urssaf.

Une réforme globale en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

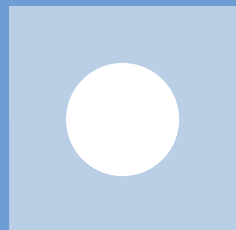


Un nouvel élan pour l'emploi des personnes handicapées

“

Trente ans après la loi de 1987, malgré de nets progrès, l'objectif des 6 % de travailleurs en situation de handicap n'est pas atteint. Les personnes handicapées continuent de rencontrer de fortes difficultés pour accéder à l'emploi et s'y maintenir. [...] L'objectif est de donner un vrai coup d'accélérateur à l'inclusion des travailleurs handicapés en leur ouvrant davantage les portes de l'entreprise et en valorisant leurs compétences.”

Sophie Cluzel,
Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées

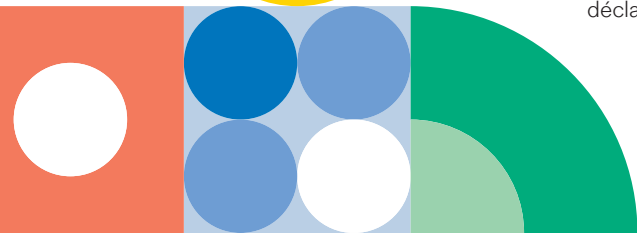
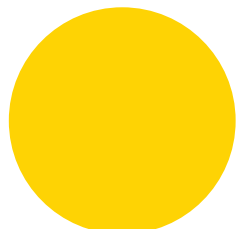


La réforme a pour objectif de développer l'emploi des personnes handicapées en responsabilisant les entreprises, en encourageant toutes les formes d'emploi, et en faisant du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées.

Elle vise aussi à faciliter les démarches des employeurs grâce à :

- la simplification du dispositif d'obligation d'emploi : certaines déductions et minorations ont été supprimées afin d'encourager l'emploi de travailleurs handicapés.
- la suppression de la déclaration spécifique pour l'obligation d'emploi : toutes les démarches se font désormais via la DSN, et l'Urssaf* devient l'interlocuteur des employeurs pour les déclarations liées à l'obligation d'emploi.

* A noter : pour les entreprises du secteur agricole, c'est la MSA qui devient l'interlocutrice pour les déclarations.



L'Urssaf devient l'interlocuteur des entreprises pour leurs déclarations

Un nouveau champ d'actions pour le réseau des Urssaf

Cette réforme témoigne de la reconnaissance de l'expertise de l'Urssaf en matière de recouvrement et d'accompagnement des entreprises et fait de l'Urssaf un acteur de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.*

C'est désormais à l'Urssaf que les entreprises s'adressent pour :

- la **déclaration mensuelle** du statut de travailleur handicapé de leurs salariés, effectuée depuis le 1^{er} janvier 2020 via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Toutes les entreprises du secteur privé doivent désormais effectuer cette déclaration, quelle que soit leur taille ;
 - la **déclaration annuelle du montant et le paiement** de la contribution financière pour les entreprises de 20 salariés et plus qui n'atteignent pas le taux de 6% d'emploi de travailleurs handicapés.
- L'Urssaf accompagne et conseille les entreprises dans cette réforme :**
- elle leur notifie au premier trimestre leur effectif de travailleurs handicapés de l'année écoulée, et d'emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap) sur la base des déclarations mensuelles ;
 - un groupe d'experts dédié à la déclaration a été mis en place et des campagnes d'informations régulières sont déployées pour accompagner les employeurs.

Une mission qui s'articule avec celle de l'Agefiph

L'Agefiph assure la gestion des fonds collectés par l'Urssaf et la MSA grâce auxquels elle délivre des services et des aides financières visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

L'Agefiph est l'interlocutrice des entreprises pour :

- le conseil et l'accompagnement pour développer l'emploi des personnes handicapées ;
- les aides financières destinées à faciliter le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle de salariés handicapés ;
- les demandes concernant les déclarations et contributions de l'année 2019 et des années précédentes ;
- les informations sur les principes généraux de la réforme.

Véritables partenaires pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, l'Urssaf et l'Agefiph* collaborent au quotidien pour répondre à l'ensemble des besoins et interrogations des entreprises sur ce sujet.

* A noter : pour les entreprises du secteur agricole, c'est la MSA qui devient l'interlocutrice pour les déclarations.

