



# SVP

INFORMATION  
DÉCISIONNELLE



## **FICHE PRATIQUE DES EXPERTS**

### **OETH et DOETH : tous les points clés**

# Fiche Pratique des experts SVP



**Le thème du livre blanc**

« **OETH et DOETH : tous les points clés** »

**À qui s'adresse ce livre blanc ?**

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Experts comptables

**Pourquoi vous proposer ce contenu ?**

Pour répondre aux interrogations liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à la déclaration annuelle

**Quels sont les points abordés ?**

Quels sont les points importants en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? Comment calculer les effectifs ? Comment calculer la contribution annuelle ?

**Comment SVP peut vous être utile ?**

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



# S O M M A I R E

<b>I) Accompagnement &amp; Formation, pourquoi s'engager dans une politique handicap ?.....</b>	<b>4</b>
<b>II) OETH et DOETH : .....</b>	<b>6</b>
<b>III) La synthèse .....</b>	<b>6</b>
<b>A) Je calcule mes différents effectifs .....</b>	<b>6</b>
1) Mon effectif d'assujettissement.....	6
<b>A) 6</b>	
2) Mon effectif BOETH .....	7
<b>B) Le calcul de ma contribution brute .....</b>	<b>8</b>
<b>C) Le calcul de ma contribution nette .....</b>	<b>9</b>
<b>IV) Annexe.....</b>	<b>15</b>
<b>B) Maintien et insertion dans l'emploi de collaborateurs .....</b>	<b>15</b>

## Introduction

L'emploi direct des travailleurs handicapés devient la pierre angulaire de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dorénavant, l'OETH ne peut être remplie que de trois manières :

- L'emploi direct de personnes handicapées
- L'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés
- Le paiement de la contribution AGEFIPH

On peut alors se demander si la priorité accordée à l'emploi direct n'impacterait pas de plein fouet les partenariats avec le secteur adapté et protégé ou le recours aux travailleurs indépendants handicapés.

La réponse est négative puisque la loi ne supprime pas l'incitation au recours à la sous-traitance mais aménage seulement les modalités de valorisation de ces achats.

En effet, les contrats de sous-traitance seront toujours pris en compte, mais cette fois-ci sous forme de déduction à la contribution des entreprises.

La réforme, qui a engendré de nombreux changements notamment sur le calcul des effectifs et le montant de la contribution, suscite diverses questions :

Quelle est la différence entre l'effectif d'assujettissement et l'effectif BOETH ?

Quelle est la différence entre la contribution brute et la contribution nette ?

Réponses ci-dessous.

## I) Accompagnement & Formation, pourquoi s'engager dans une politique handicap ?

Engager votre structure dans un projet d'inclusion... Être conseillé et accompagné pour construire votre politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au-delà de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), instaurée par les lois de 1987, 2005 et la réforme 2020, le recrutement, l'intégration ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés renvoie à des enjeux, qui touchent à toutes les problématiques auxquelles est confrontée l'entreprise : ses valeurs et sa culture; la gestion des ressources humaines; le management; la prévention; la RSE et son image ...

Ainsi, la mise en place d'une politique handicap va permettre de changer le regard sur le handicap et promouvoir la diversité au cœur de la politique RH; d'améliorer les conditions de travail et ainsi prévenir les risques d'inaptitude ... L'efficacité de la politique handicap pourra facilement se mesurer en termes économiques (baisse de la contribution, baisse du taux AT/MP, diminution des arrêts...).



Parce que le handicap peut être un sujet sensible en entreprise, il est nécessaire de professionnaliser vos collaborateurs sur cet enjeu afin de réussir la mise en place de votre politique handicap.

Pour briser les préjugés sur le handicap, pour en savoir plus sur le cadre légal en matière d'insertion de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, pour encourager ses collaborateurs à en parler, pour faire connaître le dispositif d'intégration et de maintien mis en place par l'entreprise.

Nous pouvons vous proposer des formations-action à ajuster et adapter à vos attentes sur les grandes thématiques du handicap :

## SENSIBILISATION

Sensibiliser, former, informer sur le handicap au travail (typologies, comportements, accueil, intégration) / Démystifier, changer le regard

## RECRUTEMENT

Comment sourcer, comment évoquer la situation de handicap en entretien, les bonnes pratiques en amont et en aval du recrutement ...

## INSÉRER, INTÉGRER

Accueillir, Intégrer et manager un collaborateur en situation de handicap au sein d'un collectif de travail

## ACCOMPAGNER, MAINTENIR

Maintenir en emploi, reclassement et reconversion ou comment construire un dispositif d'accompagnement au maintien dans l'emploi ?

## STRUCTURER SA POLITIQUE HANDICAP

Professionaliser les différents acteurs dont Référent handicap et équipe pluridisciplinaire  
Animer, suivre, évaluer : Piloter sa politique handicap

- II) OETH et DOETH :
- III) La synthèse

### A) Je calcule mes différents effectifs

#### 1) Mon effectif d'assujettissement

**6%** : C'est le taux d'emploi des travailleurs handicapés.

L'obligation d'emploi s'applique à tous les employeurs occupant au moins 20 salariés.



Mais comment faire pour déterminer mon effectif et savoir si mon entreprise atteint le seuil des 20 salariés ?

- Il faut se référer aux règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale » (*Articles L.130-1 et R.130-1 du Code de la sécurité sociale*). L'effectif n'est plus pris en compte au 31 décembre mais résulte de la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.
- On exclut les intérimaires, les salariés mis à disposition ou portés, stagiaires de la formation professionnelle en alternance, les apprentis, les salariés sous contrat de professionnalisation, les salariés en contrat aidé, les salariés titulaires d'un CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu



Si mon entreprise occupe au moins 20 salariés au moment de sa création, suis-je assujettie dès la première année ?

Non. L'entreprise a 5 ans pour se mettre en conformité avec l'OETH.

Par ailleurs, en cas d'accroissement de l'effectif de l'entreprise et d'atteinte ou de dépassement du seuil de 20 salariés, il faudra atteindre 5 années consécutives avant que l'OETH soit effective. (*Article L.5212-4 du Code du travail*).



## Une exception pour certaines entreprises

Certaines entreprises ne seront assujetties que sur leurs salariés dits « permanents ».  
(*Article D.5212-1 du Code du travail*)

- Entreprises de Travail Temporaire (ETT)
- Groupements d'Employeurs (GE)
- Entreprises de Portage Salarial

Si c'est mon cas, j'exclue des effectifs les salariés mis à disposition, ou portés.

### 2) Mon effectif BOETH

Je peux m'acquitter de mon obligation en employant des bénéficiaires de l'OETH, peu importe la durée et la nature du contrat. (*Article L.5212-6 du Code du travail*)

Il s'agit de tout type de contrat sans exception : CDI, CDD, mais aussi les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), les apprentis, les salariés sous contrat de professionnalisation, les salariés en contrat aidé.

En plus de ces BOETH dits « internes », sont également pris en compte les BOETH dits « externes », c'est-à-dire les intérimaires et les salariés mis à disposition.

Par ailleurs, le nombre total de travailleurs handicapés de 50 ans et plus pris en compte dans l'effectif des travailleurs handicapés sera multiplié par 1,5. (*Article D.5212-2 du Code du travail*)

*Exemple* : Un bénéficiaire âgé de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1er juillet année N sera comptabilisé pour  $0.6 : (0.8 \times (6/12)) \times 1.5 = 0.6$

*Je peux retrouver la liste des BOETH à l'article L.5212-13 du Code du travail*



## Une exception pour certaines entreprises

Pour certaines entreprises, leur effectif BOETH correspond aux salariés dits « permanents »  
(*Article D.5212-3 du Code du travail*)

- Entreprises de Travail Temporaire (ETT)
- Groupements d'Employeurs (GE)
- Entreprises de Portage Salarial

Si c'est mon cas, j'exclue des effectifs, les salariés mis à disposition, ou portés.

## B) Le calcul de ma contribution brute



Une fois que je connais mon effectif, je vais pouvoir calculer le montant de ma contribution brute

<b>Nombre de bénéficiaires que je dois employer</b>	6% de mon effectif d'assujettissement <i>(je n'oublie pas d'arrondir à l'entier inférieur)</i>
-	
<b>Nombre de bénéficiaires que j'ai employés</b>	Je prends les BOETH internes mais aussi les BOETH externes
X	
<b>Barème légal en fonction de la taille mon entreprise</b>	J'applique le coefficient multiplicateur en fonction de mon effectif :  <ul style="list-style-type: none"><li>- 400 fois le Smic horaire* pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés</li><li>- 500 fois le Smic horaire* pour les</li></ul>

	entreprises de 250 à moins de 750 salariés - 600 fois le Smic horaire* pour les entreprises de 750 salariés et plus
=	
<b>Contribution brute</b>	

\*Smic en vigueur au 31 décembre de l'année de référence

### C) Le calcul de ma contribution nette



Quelles sont les déductions possibles pour réduire ma contribution ?

Il existe plusieurs déductions :

1. **Les ECAP** : Si mon entreprise a des emplois exigeants des conditions d'aptitudes particulières, c'est-à-dire peu accessibles aux personnes handicapées, je peux bénéficier d'une minoration.
  - Le montant de la déduction est égal au produit de l'effectif de l'entreprise multiplié par 17 fois le SMIC horaire brut.

*Je peux retrouver la liste des ECAP à l'article D.5212-25 du Code du travail*

2. **Les contrats de sous-traitance** : Je peux déduire du montant de ma contribution annuelle 30% du prix hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec les :

- ✓ EA (entreprises adaptées)
- ✓ ESAT (établissements ou services d'aide par le travail)

- ✓ TIH (travail indépendant handicapé)
  - ✓ EPS (entreprises de portage salarial) lorsque le salarié porté est reconnu BOETH
- Si mon taux d'emploi\* est inférieur à 3% cette déduction ne peut pas dépasser 50% du montant de la contribution. En revanche, je peux déduire jusqu'à 75% du montant de la contribution si mon taux d'emploi est égal ou supérieur à 3%.

\*Effectif BOETH total / effectif d'assujettissent x 100

3. **Les dépenses déductibles** : Je peux déduire du montant de ma contribution plusieurs dépenses :

- ✓ La réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales (ex : *parking stationnement aménagé, installation d'un ascenseur...*)
- ✓ Le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et 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.  
(ex : *fauteuil adapté, éclairages spécifiques, coût lié à une reconversion professionnelle interne...*)
- ✓ Les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.  
(ex : *formations, troupe de théâtre...*)
- ✓ La participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.  
(ex : *salons, forums...*)
- ✓ Les partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur

accueil ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.

(ex : partenariat avec une association ayant pour objet principal la formation ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)

- ✓ Les actions concourant notamment à la professionnalisation des dirigeants ou travailleurs des EA, des ESAT ou des TIH ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

(ex : partenariats avec les structures de mises en relation avec les EA/ESAT/TIH)

**La dernière étape** consiste en un aménagement de ma contribution : l'écrêtement.

En effet, la hausse de la contribution due au nouveau décompte (OETH qui s'applique au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement) est réduite au cours d'une période transitoire pour les années 2020 à 2024.

2020	2021	2022	2023	2024
Jusqu'à 10 000 € :  - 30%				
>10 000 € et jusqu'à 100 000 € :  - 50%	- 80 %	- 75%	- 66%	- 50%
>100 000 € :				

<b>70%</b>				
------------	--	--	--	--

Exemple n°1 : Si ma contribution était de 4024 € en 2019 et qu'elle est de 8024 € en 2020 j'applique le taux d'écrêtement de 30% (car 4000, qui est la hausse de ma contribution, est < à 10 000 €).

J'applique donc le calcul suivant :

$$8024 - 4024 = 4000 \text{ € de hausse de la contribution}$$

$$4000 \times 30\% = 1200 \text{ € (Ecrêtement de 30 \% sur le montant de la hausse de la contribution)}$$

$$4000 - 1200 = 2800 \text{ €}$$

$$4024 + 2800 = 6824 \text{ € de contribution nette, au lieu de 8024 €}$$

Exemple n°2 : Si ma contribution était de 4024 € en 2020 et qu'elle est de 8024 € en 2021 j'applique le taux d'écrêtement de 80%.

J'applique donc le calcul suivant :

$$8024 - 4024 = 4000 \text{ € de hausse de la contribution}$$

$$4000 \times 80\% = 3200 \text{ € (Ecrêtement de 80 \% sur le montant de la hausse de la contribution)}$$

$$4000 - 3200 = 800 \text{ €}$$

$$4024 + 800 = 4824 \text{ € de contribution nette, au lieu de 8024 €}$$

Une fois que je connais mes déductions et que j'ai appliqué mon abattement, je vais pouvoir calculer le montant de ma contribution nette



<b>Contribution brute</b> <i>(avant déductions)</i>	
<b>Contrats de sous-traitance conclus auprès des EA – ESAT – TIH</b>	<p>Je prends bien 30% du coût hors taxes de la main d'œuvre  (coûts hors taxes X 0.3)</p> <p>Si le taux d'emploi &lt; 3% : Montant à déduire est plafonné à hauteur de 50% de la contribution brute</p> <p>Si le taux d'emploi ≥ 3% : Montant à déduire est plafonné à hauteur de 75% de la contribution brute</p>
-	
<b>Dépenses déductibles</b>	<p>Le montant hors taxes que je peux déduire est plafonné à 10% du montant de la contribution annuelle brute</p>
-	
<b>ECAP</b>	<p>Si mon entreprise a des ECAP effectif ECAP x (17 x smic horaire*)</p>
-	
<b>Accord agréé</b>	<p>Je peux m'acquitter de mon OETH par la conclusion d'un accord agréé, de branche, de groupe ou d'entreprise.</p> <p>Dans ce cas, j'indique le numéro d'agrément de</p>

	cet accord dans le cadre de la DOETH
	-
	Ecrêtement
	=
	<b>Contribution nette</b>

## IV) Annexe

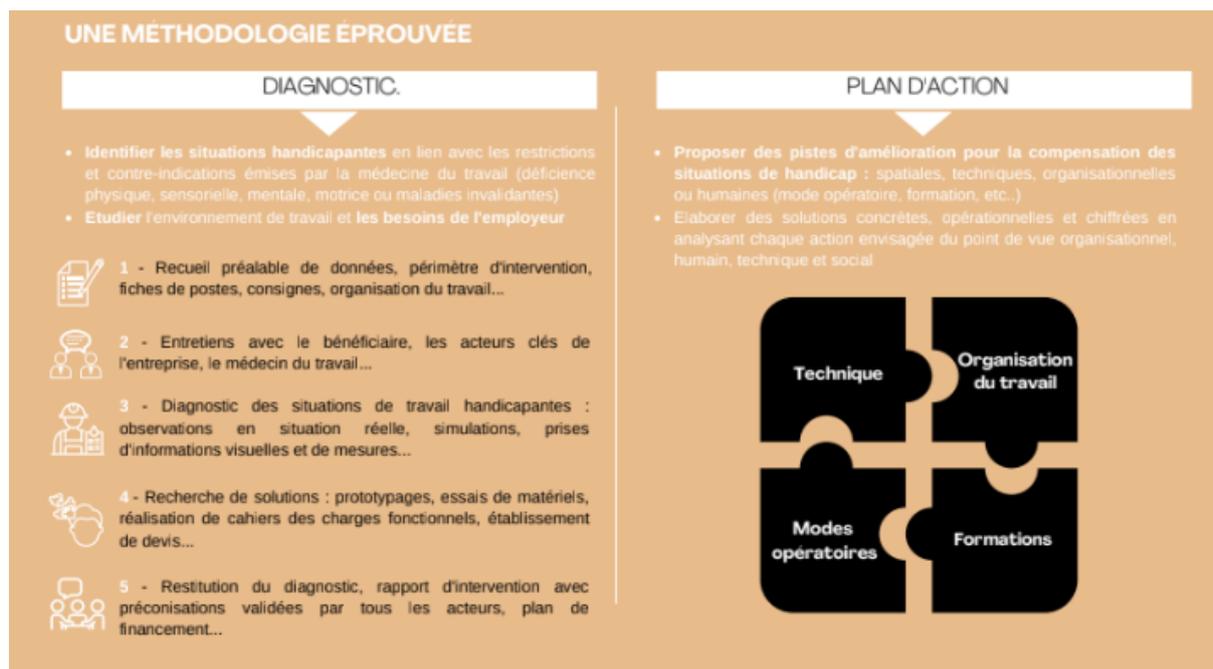
### B) Maintien et insertion dans l'emploi de collaborateurs

Un diagnostic et un accompagnement adaptés, permettant d'aménager les situations de travail pour compenser le handicap ou les restrictions d'aptitudes.

Pour prévenir les situations de handicap et limiter les coûts indirects de la désinsertion professionnelle, l'employeur peut agir en aménageant les situations de travail afin d'accompagner les collaborateurs fragilisés dans et vers l'emploi.

#### ASSURER LA PÉRENNITÉ DE L'EMPLOI

De la réalisation du diagnostic à l'élaboration du plan d'action, en passant par la définition du cahier des charges technique et financier des solutions, nous vous accompagnons selon vos besoins dans toutes les étapes de la démarche.



## Les + de l'intervention

- Un accompagnement adapté aux besoins du bénéficiaire et de l'employeur
- Une durée d'étude en adéquation avec les exigences de l'activité, la déficience, les capacités du bénéficiaire et les enjeux au sein de l'entreprise : un temps d'écoute propre à chaque situation de travail



## Nos atouts

Une équipe experte sur les différentes typologies de déficiences et leurs incidences sur la vie professionnelle et sociale dans tous les secteurs d'activité privé et public

# Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

