

NOTE RELATIVE AUX NOUVELLES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

1 - DECRET N° 2019-645 DU 26 JUIN 2019 MODIFIANT LE DECRET N°2006-501

Vous trouverez ci-dessous les principales mesures de ce décret :

ARTICLE 3 : TYPOLOGIE DES ACTIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN FINANCEMENT DU FIPHFP

Certaines actions listées à l'article 3 du décret 2006-501 peu ou non mobilisées par les employeurs publics sont supprimées :

- 4° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- 7° Les outils de recensement des bénéficiaires de l'OETH ;
- 8° Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds ;
- 9° Les dépenses visant à rendre accessibles les locaux

Ainsi que les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique (alinéa 13 de l'article précité).

Sont maintenues les actions suivantes :

- 1° Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués 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 ;
- 2° Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- 3° Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;
- 5° La formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- 6° La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;
- 9° Les dépenses visant à favoriser l'accessibilité numérique des systèmes d'information, de communication et de gestion développés dans le cadre de l'activité professionnelle.

ARTICLE 4 : VALORISATION DE L'EFFORT D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES BENEFICIAIRES DE L'OETH LES PLUS AGES

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a posé le principe d'une valorisation de l'effort d'insertion et de maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'OETH les plus âgés.

L'âge minimum retenu pour ce dispositif est, comme dans le secteur privé, de 50 ans.

L'article 4 du décret prévoit que, dans le calcul de l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH, les bénéficiaires âgés d'au moins 50 ans doivent être valorisés à 1,5.

Cette valorisation s'applique :

- l'année au cours de laquelle l'employeur recrute un bénéficiaire de l'OETH âgé d'au moins 50 ans
- l'année au cours de laquelle un agent âgé d'au moins 50 ans est reconnu bénéficiaire de l'OETH.

ARTICLE 5 : OBLIGATION DE TRANSMISSION D'UNE ATTESTATION ANNUELLE A L'EMPLOYEUR PUBLIC

Au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée, les entreprises adaptées, les ESAT et les travailleurs indépendants handicapés adressent à leurs **employeurs publics clients** une attestation annuelle (modèle défini par arrêté du ministre en charge de la fonction publique) indiquant les éléments suivants :

- le montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat,
- le montant de la différence entre ce prix hors taxe et les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations et des frais de vente et de commercialisation, effectivement payé dans l'année,
- le montant de la déduction liée aux dépenses liées à la passation de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service (calculée conformément au nouvel article 6-1 du décret 2006-501).

ARTICLE 6 : SIMPLIFICATION DE LA LISTE DES DEPENSES DEDUCTIBLES

L'employeur peut déduire du montant de sa contribution annuelle théorique :

- le montant des dépenses liées à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendant handicapés ;
- le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur.

Ces montants doivent être calculés conformément aux dispositions de l'article suivant.

ARTICLE 7 : CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE ET DU CALCUL DE LA DEDUCTION DES DEPENSES MENTIONNEES A L'ARTICLE 6

- 1. Calcul de la déduction des dépenses liées à la passation de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service (nouvel article 6-1) :**

- La déduction des dépenses résultant de la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service est calculée en appliquant un taux de 30% au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations.

Après application de ce taux, sont déduits les coûts suivants :

- des matières premières,
 - des produits,
 - des matériaux,
 - de la sous-traitance,
 - des consommations intermédiaires,
 - des frais de vente et de commercialisation.
- Lorsqu'il emploie moins de 3% de travailleurs bénéficiaires de l'OETH dans ses effectifs, l'employeur ne peut soustraire du montant de sa contribution la déduction de ces dépenses que dans la limite de 50% de cette contribution.
 - Lorsqu'il emploie au moins 3% de travailleurs bénéficiaires de l'OETH dans ses effectifs, cette limite est portée à 75%.
 - En cas de groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les employeurs à proportion de leurs dépenses respectives.

2. Calcul de la déduction des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui n'incombent pas à l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire (nouvel article 6-2) :

Ces dépenses sont relatives :

- 1° A la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'employeur public plus accessibles ;
- 2° Au maintien dans l'emploi et à la reconversion professionnelle des bénéficiaires de l'OETH (moyens humains, techniques ou organisationnels, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes)
- 3° Aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'OETH, aux actions de sensibilisation et de formation des agents publics afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires.
- 4° Aux aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions applicables à chaque fonction publique, et dont le coût excède 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Cette liste est alignée sur le secteur privé, à l'exception du 4°.

Ces dépenses peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle dans la limite de 10%.

3. Calcul de la déduction des dépenses liées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur (nouvel article 6-3) :

La déduction de ces dépenses est plafonnée à 90% du montant de la contribution pour l'année 2020 et à 80% pour l'année 2021.

4. Calcul du montant de la contribution annuelle prévue à l'article L.323-8-6-1 (nouvel article 6-4) :

Le montant unitaire utilisé pour le calcul du montant de la contribution annuelle est égal, **pour chaque unité manquante**, à :

- 400 fois le SMIC brut pour les établissements de 20 à moins de 249 agents publics (temps plein ou leur équivalent),
- 500 fois le SMIC brut pour les établissements de 250 à moins de 749 agents publics,
- 600 fois le SMIC brut pour les établissements de 749 agents publics et plus.

ARTICLE 8 : CONTENU DE LA DECLARATION PREVUE AU IV DE L'ARTICLE L.323-6-8-1 DU CODE DU TRAVAIL

La déclaration annuelle devant être transmise par l'employeur au comptable public comprend :

- L'effectif total et le nombre de bénéficiaires de l'OETH
- **Le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise temporaire de travail ou un groupement d'employeurs (nouvelle information à renseigner)**
- La répartition par catégories de bénéficiaires
- Le montant et les modalités de calcul de la contribution (dont les montants des dépenses déductibles)

ARTICLE 11 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020 (avec application au moment de la déclaration de l'OETH 2021).

2 - DECRET N° 2019-646 DU 26 JUIN 2019

Ce décret précise le délai dont disposent les administrations qui dépassent le seuil de 20 agents publics pour se mettre en conformité à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L.5212-2 du code du travail (proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel).

Il est fixé à **trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins 20 agents** du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs (à compter du 1^{er} janvier 2020).