

Montreuil,
le mardi 6 octobre 2020

Émetteur : Simona Burgio - Chef de projet RH - Ucanss - 01 45 38 81 68 - sburgio@ucanss.fr - sburgio@ucanss.fr

Objet : Simulation de votre contribution Agefiph

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée en 2018 comprend plusieurs mesures relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Entrées en vigueur depuis le 1er janvier 2020, ces nouvelles modalités peuvent, selon la situation de chaque organisme, avoir un fort impact et entraîner notamment une baisse mécanique du taux d'emploi légal. Cela pourrait avoir pour conséquence d'augmenter votre contribution obligatoire à l'Agefiph.

A titre principal, la loi a modifié l'impact du recours à la sous-traitance auprès du secteur adapté

Désormais, seul l'emploi direct de travailleurs handicapés est décompté dans l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Le recours à la sous-traitance reste valorisé, **mais prend la forme d'une déduction financière de la contribution si votre organisme n'atteint pas 6 % de salariés ayant une RQTH, une AAH, une IPP, une pension d'invalidité...** Les dépenses déductibles de la contribution sont les suivantes :

- Des dépenses liées à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services auprès d'établissements du Secteur Adapté et Protégé. Cette déduction peut atteindre jusqu'à 30 % de la valeur des achats, hors matières premières.
- Des dépenses engagées par l'organisme, dans la limite de 10 % de la contribution, afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans
- l'emploi des travailleurs handicapés, et non prévues par un texte légal ou conventionnel ; de la réalisation d'actions de sensibilisation ; de certains travaux d'accessibilité pour vos collaborateurs. Les dépenses déductibles visent, à titre d'exemple, la réalisation de travaux d'accessibilité dans les locaux de l'entreprise, la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en lien

avec le médecin du travail, ou encore la mise en place de formations ou sensibilisations à l'intention des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour les organismes qui subiront un fort impact financier en raison de ces nouvelles règles, une formule d'écrêtement de la hausse de la contribution est instaurée pour 5 ans.

Pour plus d'informations, vous pouvez [consulter le site du Ministère du travail](#).

Afin d'anticiper l'évolution de la situation de votre organisme, compte tenu des changements introduits par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », nous vous invitons à utiliser [l'outil de simulation de l'Agefiph](#).

La mission nationale Handicap est à votre disposition pour échanger sur le résultat de votre simulation et vous accompagner dans l'identification des mesures qui peuvent être prises.

Au titre de l'emploi direct

Dans le cadre de vos campagnes de recrutement, vous pouvez mobiliser dès 2020 les différents dispositifs en faveur de l'employeur des salariés handicapés.

Tous les types d'emploi seront pris en compte dans le calcul du montant de la contribution : les CDI, les CDD (hors CDD tremplin mentionné ci-après), les stages, rémunérés ou pas, l'intérim, l'alternance, les périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), les parcours emplois compétences (PEC). Quelle que soit la nature du contrat conclu, tout travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année. Les effectifs seront décomptés en moyenne annuelle.

De plus, dans le cadre de l'embauche d'un salarié ayant la reconnaissance de travailleur handicapé vous pouvez bénéficier d'aides financières supplémentaires :

- Pour l'embauche dans le cadre d'un CDI ou CDD de plus de 3 mois (plafonné à un salaire équivalent à deux smic), les entreprises du secteur privé (secteur marchand et non marchand) quelle que soit la structure, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'état d'un montant forfaitaire de 4 000 € cumulable avec tout autre dispositif dont les aides de l'Agefiph (4000 € = temps complet de 12 mois et + ; prorata en-dessous). Cette mesure est applicable aux contrats signés entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021.
- Pour l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée minimum de 6 mois, et dès lors que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures, l'employeur peut bénéficier d'une aide financière de l'Agefiph d'un montant maximum de 3000 € dans le cadre du contrat d'apprentissage et de 4000 € dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Au titre de l'emploi indirect

Vous pouvez vous rapprocher d'Entreprises Adaptées (EA) qui ont mis en place le dispositif nommé CDD tremplin, créé pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap désirant poursuivre leur vie professionnelle en milieu ordinaire. Le CDD tremplin est une véritable passerelle entre le secteur adapté et le secteur ordinaire. Il permet aux travailleurs handicapés de bénéficier d'un accompagnement personnalisé de leur transition professionnelle.

Simona Burgio, pilote de la Mission Nationale Handicap, reste à votre disposition pour de plus amples informations.



Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, mes salutations distinguées.



Raynal Le May

Directeur

Document(s) annexe(s) :

- Modification des modalités de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - Illustration

