

S'agissant de la participation, l'obligation de sa mise en place dans l'entreprise est moins contraignante : elle ne s'applique qu'à compter du premier exercice ouvert après une période de 5 années civiles consécutives (au lieu de « *au cours des 3 derniers exercices* ») durant lesquelles l'effectif est d'au moins 50 salariés (décompte selon les nouvelles règles de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale).

À noter que le plafond des salaires pris en compte fixé par l'accord de participation ne peut excéder 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, contre 4 auparavant.

“ La loi Pacte consacre, au niveau législatif, la règle générale relative aux modalités de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la Sécurité sociale, en créant un nouvel article L. 130-1, et l'étend ensuite à certains dispositifs relevant d'autres Codes. ”

S'agissant de l'intéressement, on indiquera que, jusqu'alors, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne pouvait, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale. Ce plafonnement a été réévalué.

Par ailleurs, pour toute la durée de l'accord d'intéressement, les exonérations sociales et fiscales sont garanties, à condition que la Direccte ne présente pas d'observations dans les 6 mois suivant son dépôt.

On précisera également que l'existence d'un PEE ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) bénéficiant aux salariés de l'entreprise n'est plus conditionnée à la mise en place d'un Perco.

Enfin, on indiquera qu'un relevé annuel de situation pour les bénéficiaires d'un PEE est obligatoire.

L'ensemble des dispositions de la loi Pacte n'étant pas développé ici, le Pôle juridique de Présanse se tient à la disposition des Directions des SSTI pour toutes précisions complémentaires et questions éventuelles en la matière. ■

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Publication de 3 décrets

(D.n^{os} 2019-521, n^o 2019-523 et n^o 2019-522 du 27 mai 2019)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les nouvelles règles doivent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Trois décrets d'application ont été publiés hier au Journal officiel du 28 mai dernier.

Ces textes réglementaires précisent les nouvelles modalités de calcul de la contribution due, la simplification de la DOETH via la DSN et les nouvelles règles applicables aux accords agréés.

1. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Le décret n^o 2019-522 concerne la DOETH. Si le taux d'emploi des personnes en situation

de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, les modalités de calcul changent à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le texte procède à l'harmonisation des règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour la détermination de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, les règles de calcul des effectifs sont-elles désormais alignées sur les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale créé par la loi Pacte du 22 mai 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020, tous les contrats de travail seront pris en compte intégralement au titre de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature du contrat (y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation professionnelle et les personnes mises à disposition par les

ETT ou les groupements d'employeurs), au prorata de leur temps de travail sur l'année (C. trav., art. L. 5212-3).

La seconde modification porte sur les modalités de déclaration de l'employeur qui seront simplifiées. Actuellement, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est réalisée par télé-déclaration ou sur papier par les employeurs. Cinq formulaires sont nécessaires. À compter du 1^{er} janvier 2020, la DOETH s'effectuera **directement via la déclaration sociale nominative (DSN)**. Par ailleurs, le recouvrement de la contribution sera assuré par les Urssaf et les caisses de la MSA, afin que l'entreprise ait un interlocuteur unique.

À noter : toutes les entreprises seront tenues de déclarer le nombre de travailleurs handicapés, y compris celles de moins de 20 salariés, quand bien même elles ne sont pas soumises à l'OETH et ce, afin de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de service adaptée.

Afin que l'employeur puisse établir sa DOETH, l'Urssaf et la MSA devront transmettre à l'employeur, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effectuée, les informations suivantes :

- ▶ l'effectif d'assujettissement ;
- ▶ le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être embauchés ;
- ▶ l'effectif de bénéficiaires de l'OETH ;
- ▶ l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés devront, quant à eux, adresser à leurs entreprises clientes une attestation annuelle (qui sera également fixée par arrêté). Le document devra comprendre :

- ▶ le montant du prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats réglés par l'entreprise au cours de l'année considérée ;
- ▶ 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 intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, effectivement payés dans l'année ;

- ▶ le montant de la déduction avant plafonnement prévue au premier alinéa de l'article D. 5212-22.

À compter de l'année 2021, l'employeur devra renseigner annuellement, dans la DSN effectuée pour la période d'emploi du mois de février de l'année suivant, celle au titre de laquelle la DOETH est effectuée :

- ▶ le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- ▶ le montant de la contribution initialement due, avant les déductions pouvant être opérées ;
- ▶ le montant de la déduction non plafonnée liée à la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des Esat ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière ;
- ▶ le montant de la contribution due par l'employeur pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer ;
- ▶ le cas échéant, s'il s'acquitte de l'OETH par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise.

L'employeur devra verser le montant de la contribution, lorsqu'elle est due, à la date de déclaration précitée. L'employeur devra porter à la connaissance du CSE la déclaration annuelle, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH.

2. Mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé

Le décret n° 2019-521 concerne les accords agréés portant sur l'emploi de travailleurs handicapés. L'employeur peut, en effet, s'exonérer de la contribution due, s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé

par l'État comportant des mesures favorables au recrutement ou au maintien du travailleur handicapé, pour un montant au moins égal au montant de la contribution due, ou bien encore, s'il applique un accord de branche agréé. S'agissant des SSTI, si un accord de branche a bien été conclu, il ne s'agit pas d'un accord de branche dit « agréé ».

À compter du 1^{er} janvier 2020, ces accords pourront toujours être conclus (sauf au niveau d'un établissement). Ils seront limités à trois ans, renouvelables une fois.

À noter : les accords signés avant le 1^{er} janvier 2020 resteront applicables.

3. Modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Enfin, le **décret n° 2019-523** détaille les modifications apportées à la contribution due au titre de l'OETH. Le décret fixe le barème de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'OETH, en fonction de leurs effectifs.

Le texte fixe également la liste et les modalités de prise en compte des dépenses déductibles effectuées

par l'employeur. Aujourd'hui, il existe 13 catégories de dépenses qui sont déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise. À compter du 1^{er} janvier 2020, **les dépenses déductibles** du montant de la cotisation due par l'entreprise seront recentrées autour de trois catégories (C. trav., art. D. 5212-23) :

- ▶ la réalisation de diagnostics et de travaux, afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'OETH ;
- ▶ le maintien en emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'OETH par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
- ▶ des prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'OETH, des actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise, afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi de bénéficiaires de l'OETH. ■

PARUTION

Vieillir Je, tu, il... nous

Tomes 1 & 2

Philippe CRAMER et Anne MEIGNIEN



Changer son regard sur la vieillesse, sortir du jeunisme à tout prix, se donner des outils pour vieillir agréablement et savoir accompagner une personne dans cet âge de la vie, nous sommes tous concernés.

Les auteurs de cet ouvrage en deux tomes, sociologues, ethnologues, philosophes, médecins, biologistes... sont des spécialistes reconnus dans leur domaine. Tous observent que la vieillesse est une notion subjective, que chaque âge de la vie vaut la peine d'être vécu. L'individu, même « diminué », reste une personne unique, digne de rencontre et de partage et dont l'avis mérite d'être recherché et écouté.

De même, notre espérance de vie et la manière dont nous vieillissons ne dépendent pas tant de données génétiques « écrites dès notre naissance »

que de notre hygiène de vie, de l'environnement et de notre attitude préventive face aux risques de maladie :

nous sommes pour beaucoup les acteurs de notre propre vieillissement.

Format : 155 x 240 mm

Prix unitaire par tome : 20 € TTC

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com