

Fiche n°3 : Accords Agréés

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un **accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise** prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une **durée maximale de trois ans, renouvelable une fois** à compter de 2020.

Le contenu des accords est fixé par décret.



Quel est le contenu de l'accord ?

Des actions favorisant **directement** l'emploi des personnes handicapées.

2 volets obligatoires :

- ✓ **Plan d'embauche**
 - ✓ **Plan de maintien en emploi**
- } Assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

L'accord pourra également prévoir :

- ✓ Actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise
- ✓ Actions de pilotage et de suivi

Les sommes de ces actions **ne peuvent excéder 25%** du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.



Déclaration de l'Accord Agréé

Les autorités administratives compétentes pour l'agrément des accords sont :

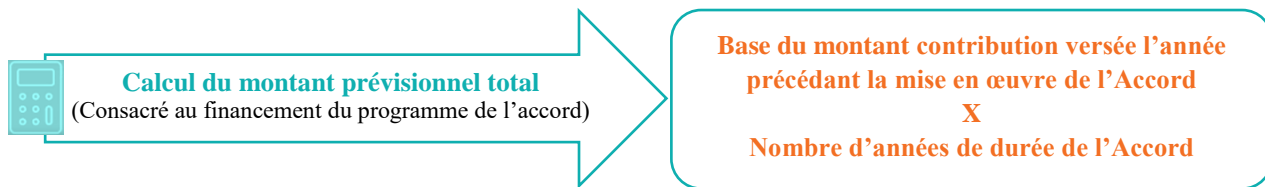
- ✓ **Accord de Branche** : le ministre chargé de l'emploi ;
- ✓ **Accord d'Entreprise** : le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise.
- ✓ **Accords de Groupe** concernant des entreprises situées dans plusieurs départements : le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise dominante (définis à l'art. L.2331-1 du code du commerce).



Budget prévisionnel

L'employeur consacre au **financement du programme pluriannuel de l'accord** un montant au moins égal, par année, à celui qu'il aurait dû verser aux Urssaf ou aux caisses de MSA, au titre de la période correspondant à la durée de l'Accord. Le montant minimum du budget de l'accord doit être le suivant : contribution nette sur la durée de l'accord + déduction « dépenses déductibles » sur la durée de l'accord.

Pour la **période transitoire de 2020**, il est conseillé aux entreprises de calculer le budget prévisionnel de l'accord par le biais du simulateur de l'Agefiph. En effet, les nouvelles modalités de calcul de la contribution peuvent avoir une incidence sur le montant de la contribution des entreprises par rapport à l'année 2019. Le simulateur de l'Agefiph permet de prendre en compte ces nouvelles modalités et de calculer un budget prévisionnel au plus proche de la réalité.



- ✓ Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution qui aurait été due au titre de l'année, à **l'exclusion de la déduction correspondant aux dépenses déductibles**.
- ✓ **Montant Minimum du budget de l'accord** : il convient de partir de la contribution brute sur la durée de l'accord, puis de déduire les « ECAP » et la « sous-traitance », une fois le montant calculé, il convient d'appliquer l'écèlement :

EXEMPLE

Montant de la contribution Brute avant déductions : 100 000€
Déduction ECAP : 1 000€
Déduction sous-traitance : 3 000€
Montant du budget de l'accord après déductions applicables et avant mesures d'écèlement : 96 000 €
Montant contribution N-1 : 86 000 €
Contribution nette après écèlement : 93 000 €
Budget prévisionnel accord : 93 000 €

- ✓ Le montant est **révisé chaque année**, sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente.
- ✓ Les **montants prévus mais pas dépensés** au titre d'une année peuvent être **reportés sur l'année suivante**.

Que devient la notion de péréquation ?

Le système de péréquation entre établissements n'existera plus puisque l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise.

Pour les accords agréés d'entreprise, de groupe ou de branche, les employeurs concernés doivent transmettre à la Di(r)eccte un budget modificatif sur la base des nouvelles modalités de mise en œuvre de l'OETH et de calcul de la contribution.



Bilan des actions

✓ Bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord

L'employeur le présente au Comité Social et Economique et le groupe d'entreprise au comité de groupe.

✓ Bilan au terme de l'accord

Dans les 2 mois qui suivent le terme de l'accord, l'employeur ou la branche transmet un bilan des actions réalisées à l'autorité administrative compétente.



Que comprend le bilan ?

- ⇒ Les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord (précisant leur financement)
- ⇒ Le solde des dépenses réalisées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions.

L'employeur ou la branche communique également, à la demande de l'autorité administrative compétente, les pièces justificatives nécessaires au contrôle de ce bilan.

Si les **dépenses réalisées pendant la durée totale du programme sont inférieures au montant total des contributions** qui auraient dû être versées sur la période correspondant à la durée du programme, l'employeur procède au **versement du montant différentiel** qui aurait dû être effectivement dépensé dans le cadre de l'accord



Renouvellement

Le solde peut être **reporté partiellement ou totalement** (sur décision de l'autorité administrative compétente) sur le programme pluriannuel actualisé.



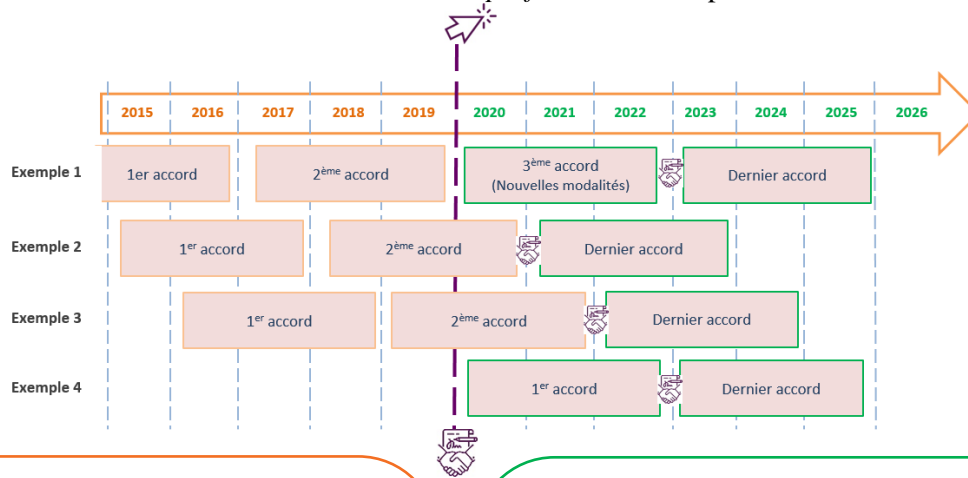
Pas de Renouvellement

L'autorité compétente adresse à l'employeur une **notification du montant du différentiel à verser**. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme de recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale dont dépend l'employeur. L'employeur dispose d'un **délai de 2 mois** à compter de la réception de la notification pour **verser la somme due**.



Que se passe-t-il pour les Accords Agréés en cours ?

A compter de 2020, un seul renouvellement de l'accord selon les nouvelles dispositions de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* sera possible :



Accords agréés et entrés en vigueur avant 2020 :

- ⇒ Continueront à produire leurs effets durant leur période contractuelle.
- ⇒ Pourront être renouvelés une fois pour une durée de 3 ans à compter de 2020.
- ⇒ Devront transmettre un document modificatif à la DIRECCTE sur la base des nouvelles modalités de calcul de la contribution.

Accords agréés et entrés en vigueur après 2020 :

- ⇒ Ne pourront être renouvelés qu'une seule fois pour une durée de 3 ans.
- ⇒ Le budget sera au minimum égal au montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi.



Les Accords d'Établissement ne peuvent être renouvelés.



Chaque année, l'Etat fournira aux organismes de sécurité sociale, la liste des Accords Agréés.

En bref....

- ✓ Accords limités à **3 ans renouvelables 1 fois** pour 3 années maximum
- ✓ Disparition des Accords d'établissement
- ✓ Contenu : **actions favorisant directement l'emploi de personnes handicapées**
- ✓ Après l'Accord : le handicap doit devenir un axe de négociations inclus dans le dialogue social de droit commun.



Pourquoi ce changement ?



✓ Redéfinir la vocation de l'accord : impulser un politique d'emploi



✓ Ne pas faire perdurer les accords dans le temps



Textes réglementaires

Art. L.5212-2 du Code du Travail

Art. L.5212-8 du Code du Travail

Art. L.5212-10 du Code du Travail

Art. L.5212-11 du Code du Travail

Art. R. 5212-12 du Code du Travail

Art. R. 5212-13 du Code du Travail

Art. R. 5212-14 du Code du Travail

Art. L.133-5-3 du Code de la Sécurité Sociale

Art. L.213-1 du Code de la Sécurité Sociale

Art. L.752-4 du Code de la Sécurité Sociale

Arrêté du 25 novembre 2019 relatif aux modalités de demande ou de renouvellement d'agrément d'accords en faveur des travailleurs handicapés

Art. 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

Art. R.5212-15 du Code du Travail

Art. R.5212-16 du Code du Travail

Art. R.5212-17 du Code du Travail

Art. R.5212-18 du Code du Travail

Art. R.5212-19 du Code du Travail

Art. D.5212-9 du Code du Travail

Art. L.2331-1 du code du commerce

Lexique :

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

BOETH : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

DSN : Déclaration Sociale Nominative

ECAP : emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

ETT : Entreprises de Travail Temporaire

GE : Groupement d'Employeurs