

# LE POINT SUR...

## L'emploi des travailleurs handicapés

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés doit compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans son effectif, à défaut, elle est redevable d'une contribution à l'AGEFIPH.

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les obligations des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés afin, notamment, de développer leur emploi effectif. Ces nouvelles modalités s'appliquent à l'obligation d'emploi 2020 qui sera à déclarer en 2021.

### Effectif d'assujettissement

À compter de l'obligation d'emploi 2020, l'effectif d'assujettissement se mesure au **niveau de l'entreprise**, et non plus de l'établissement. En conséquence, des entreprises qui n'étaient jusqu'alors pas concernées vont se trouver assujetties à cette obligation (exemple : une entreprise comptant 3 établissements de 10 salariés sera concernée en 2020).

Autre nouveauté, en application de la loi PACTE, l'effectif d'assujettissement est désormais calculé selon les règles « sécurité sociale », en moyenne sur l'année.

L'entreprise qui franchit le seuil de 20 salariés dispose, désormais, de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. De même, l'entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose de 5 ans pour se mettre en conformité.

Le calcul de l'effectif de l'entreprise et celui des bénéficiaires de l'emploi des travailleurs handicapés sera effectué par l'URSSAF sur la base des DSN faites par l'entreprise.

### Obligation d'emploi

Les employeurs d'au moins 20 salariés doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif (calcul arrondi à l'entier inférieur) :

- Emploi direct de bénéficiaires, y compris contrats d'apprentissage, contrats d'alternance, stagiaires et bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel,

- Bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs.

Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont pris en compte, « quelles que soient la durée et la nature de leur contrat. »

Pour dénombrer les différents bénéficiaires, l'employeur devra appliquer les règles de décompte de l'effectif « sécurité sociale » : prorata en cas de temps partiel ou d'embauche ou de départ en cours de mois, exclusion des salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent...

Dans les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial, les salariés portés ou mis à disposition ne sont pas pris en compte dans les effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ils sont pris en compte dans l'entreprise d'accueil).

À noter que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, âgés d'au moins 50 ans (et ceux atteignant 50 ans au cours de l'année civile), comptent pour 1.5.

L'entreprise peut également s'acquitter de son obligation d'emploi en appliquant un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Cet accord peut être conclu au niveau de la branche, du groupe, ou de l'entreprise. Il doit être agréé par les pouvoirs publics et être à durée déterminée (3 ans renouvelables 1 fois).

# LE POINT SUR...

## L'emploi des travailleurs handicapés

### Contribution AGEFIPH

L'employeur qui n'a pas rempli son obligation d'emploi doit verser une contribution à l'AGEFIPH.

À compter de l'obligation d'emploi 2020 cette contribution est recouvrée par les URSSAF.

Le montant de la contribution est obtenu en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par :

- 400 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés,
- 500 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés,
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Le nombre de bénéficiaires manquants correspond à la différence entre le nombre de bénéficiaires devant être employés (6 % de l'effectif) et le nombre de bénéficiaires effectivement employés.

Un certain nombre de dépenses peuvent être déduites de la contribution due :

- 30 % du prix hors taxe des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ou des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est travailleur handicapé. Cette déduction est plafonnée à 50 % ou 75 % du montant de la contribution, selon que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent moins de 3 % de l'effectif total ou au moins 3 % de cet effectif.
- Les dépenses HT supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, dans la limite de 10 % du montant de la contribution (ces dépenses sont listées à l'article D5212-23 du Code du travail).

- Déduction au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP). Elle correspond à l'effectif d'ECAP calculé selon les règles de l'effectif « sécurité sociale » multiplié par 17 fois le SMIC horaire brut.

Les employeurs, qui pendant une période supérieure à 3 ans, n'ont pris aucunes mesures particulières en faveur des personnes handicapées et se contentent de verser leur contribution à l'AGEFIPH, sont redevables d'une **contribution majorée**. La contribution s'élève alors au produit du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Pour échapper à cette contribution majorée, l'entreprise peut notamment conclure des contrats avec le secteur protégé. Le montant minimal de ces contrats doit être supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le SMIC horaire brut, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### Mesures transitoires

Pour compenser le fait que, à partir de 2020, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne s'appliquera plus au niveau des établissements d'au moins 20 salariés, mais au niveau des entreprises d'au moins 20 salariés, il est prévu un dispositif de minoration de la contribution.

Ainsi, en 2020, **la hausse de la contribution** par rapport à l'année précédente **sera réduite** de :

- 30 % jusqu'à 10 000 €,
- 50 % au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 €,
- 70 % au-delà de 100 000 €.

De 2021 à 2024, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente sera réduite de : 80 % en 2021, 75 % en 2022, 66 % en 2023, 50 % en 2024.

# LE POINT SUR...

## L'emploi des travailleurs handicapés



Exemple d'application des mesures transitoires :

Cotisation 2019	Cotisation 2020 avant minoration	Augmentation cotisation (N/N+1)	Minoration (30 % X 8 024 €)	Cotisation 2020 à payer (12 036 € - 2 407 €)
4 012 €	12 036 €	8 024 €	2 407 €	9 629 €

### Modalités déclaratives

Les déclarations afférentes à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et le paiement de l'éventuelle contribution s'effectuent, à partir de l'obligation d'emploi 2020, via la DSN, auprès de l'URSSAF.

Concrètement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- Tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salariés, doivent déclarer chaque mois, dans la DSN, les travailleurs handicapés qu'ils emploient directement. À noter que les travailleurs handicapés ne sont pas tenus de se signaler à leur employeur.
- Les employeurs d'au moins 20 salariés doivent déclarer chaque année, via la DSN de février N+1, les éléments nécessaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année N. Pour l'obligation d'emploi 2020, il s'agira exceptionnellement de la DSN relative au mois de mai 2021, à souscrire au plus tard pour le 5 ou 15 juin 2021.

Pour aider les employeurs à préparer leur déclaration annuelle, un certain nombre d'informations leurs seront transmises :

- Les URSSAF transmettront les informations relatives aux effectifs, au plus tard le 31 janvier N+1 (31 mars 2021, exceptionnellement, pour l'obligation d'emploi 2020) : effectif d'assujettissement, nombre de bénéficiaires à employer, nombre de bénéficiaires effectivement employés, nombre de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières.
- Les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs transmettront, au plus tard le 31 janvier N+1, une attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition.
- Les entreprises adaptées, les ESAT, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial, transmettront, au plus tard le 31 janvier N+1, les éléments relatifs au calcul de la somme à déduire de la contribution AGEFIPH.

**Notre cabinet se tient à votre disposition  
pour vous accompagner  
dans cette nouvelle réforme.**

**N'hésitez pas à nous contacter.**