

ZOOM SUR ...

L'emploi des travailleurs en situation de handicap

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés doit compter au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap dans son effectif. Pour atteindre cet objectif, l'employeur dispose de plusieurs moyens d'emploi de salariés bénéficiaires : emploi direct, intérimaires, stagiaires... Si l'entreprise ne remplit pas entièrement son obligation, elle devra verser une contribution à l'AGEFIPH.

Effectif d'assujettissement

Depuis 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 pas concernées peuvent désormais se trouver assujetties à cette obligation (exemple : une entreprise comptant 3 établissements de 10 salariés est concernée).

En application de la loi PACTE, l'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles « *sécurité sociale* ». Mais par dérogation, l'année de référence à retenir est l'année concernée par l'obligation d'emploi. Ainsi, l'assujettissement à l'obligation d'emploi 2023 s'apprécie au regard de l'effectif « *sécurité sociale* » 2023, avec une déclaration annuelle à souscrire en 2024.

L'entreprise qui franchit le seuil de 20 salariés dispose de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. 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 est 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 en situation de handicap 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 (durée maximale de 3 ans renouvelable 1 fois).

Contribution AGEFIPH

L'employeur qui n'a pas rempli son obligation d'emploi doit verser une contribution à l'AGEFIPH. 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, depuis 2020, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne s'applique 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 a été 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 est réduite de : 80 % en 2021, 75 % en 2022, 66 % en 2023, 50 % en 2024.



Exemple d'application des mesures transitoires :

Cotisation 2022	Cotisation 2023 avant minoration	Augmentation cotisation (N/N+1)	Minoration (66 % X 1 068 €)	Cotisation 2023 à payer (5 080 € - 704,88 €)
4 012 €	5 080 €	1 068 €	704,88 €	4 375,12 €

Modalités déclaratives

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

- 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 d'avril N+1 (à souscrire le 5 ou 15 mai), les éléments nécessaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année N.
- Pour aider les employeurs à préparer leur déclaration annuelle, un certain nombre d'informations leurs sont transmises :
- Les URSSAF transmettent les informations relatives aux effectifs (au plus tard le 15 mars N+1) : 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 transmettent, au plus tard le 15 mars 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, transmettent, au plus tard le 15 mars N+1, les éléments relatifs au calcul de la somme à déduire de la contribution AGEFIPH.

La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés doit être communiquée au Comité social et économique (CSE), à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Sanctions

Le défaut de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés est assimilé à un manquement de l'employeur à son obligation d'emploi.

L'employeur est redevable d'une contribution forfaitaire majorée provisoire. Son montant correspond au montant de la contribution AGEFIPH calculé en fonction du nombre de travailleurs handicapés manquants et majoré de 25 %.

La contribution est notifiée avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être souscrite (ex. : avant le 31 décembre 2024 pour la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés 2023 à souscrire en 2024).

Lorsque l'employeur effectue sa DOETH après la notification de l'administration, le montant de la contribution due est régularisé en conséquence. Il est alors redevable d'une majoration de retard de 8 % sur ce montant.



Crowe Groupe Ficorec

CROWE GROUPE FICOREC

MARSEILLE - AIX-EN-PROVENCE - LA CIOTAT - AUBAGNE
WWW.CROWE-FICOREC.FR
