



# L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés évolue en 2020

*La loi « Avenir professionnel » du 5-9-2018 a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à laquelle sont tenues les structures d'au moins 20 salariés, avec notamment pour objectif d'augmenter le taux d'emploi de ces travailleurs et de simplifier les obligations déclaratives des entreprises en la matière. Une réforme qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier prochain.*

## Une obligation d'emploi de 6 % maintenue mais un taux révisable

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés doit employer des travailleurs handicapés ou assimilés à hauteur de 6 % de son effectif total. À défaut, elle est redevable d'une contribution annuelle. Ce dispositif ne changera pas en 2020, le taux de 6 % sera maintenu mais il sera désormais révisé tous les 5 ans.

## Une obligation d'emploi applicable au niveau de l'entreprise

Pour les structures disposant d'établissements multiples, l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés s'appliquera au niveau de l'entreprise (tous établissements confondus), et non plus comme actuellement, au niveau de chaque établissement autonome d'au moins 20 salariés. Certaines structures qui n'étaient jusqu'alors pas soumises à l'obligation d'emploi pourront l'être en 2020.

*Ex. 1 : Entreprise constituée de 3 établissements autonomes de chacun 10 salariés : aucun des établissements n'est assujéti à l'obligation d'emploi en 2019 (car < 20 salariés). En 2020, l'entreprise sera assujéti car son effectif d'assujétissement sera calculé comme suit :  $10 + 10 + 10 = 30$ .*

*Ex. 2 : Entreprise employant 21 salariés au siège social + 3 magasins autonomes de chacun 5 salariés : seul le siège social est concerné en 2019 par l'obligation d'emploi. En 2020, son effectif d'assujétissement sera calculé comme suit (siège + magasins) :  $21 + 5 + 5 + 5 = 36$ .*

## Un nouveau mode de calcul des effectifs

L'assujétissement de l'entreprise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est déterminé en fonction de son effectif salarié annuel. En 2020, cet effectif sera calculé selon les règles du Code de la sécurité sociale (application de la loi Pacte), soit

la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Il en sera de même pour le calcul de son effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (nombre de travailleurs handicapés employés au sein de l'entreprise). Pour ce calcul, tous les travailleurs handicapés de l'entreprise seront comptabilisés, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, y compris donc les stagiaires<sup>(1)</sup>, les personnes en périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)<sup>(1)</sup> et celles mises à disposition par les entreprises de travail temporaire<sup>(2)</sup> ou les groupements d'employeurs<sup>(2)</sup>.

Le nombre de travailleurs handicapés âgés d'au moins 50 ans ou atteignant cet âge au cours de l'année civile sera multiplié par 1,5.

## Des effectifs comptabilisés en moyenne sur l'année

Si l'entreprise franchit le seuil de 20 salariés, celui-ci devra être atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives pour que l'obligation d'emploi s'applique. Si elle passe en dessous du seuil de 20 salariés sur une année civile, elle cessera d'y être assujéti et disposera à nouveau d'un délai de 5 ans avant d'être soumise à l'obligation d'emploi (application de la loi Pacte)<sup>(3)</sup>.

Les entreprises d'au moins 20 salariés nouvellement créées en 2020 disposeront également de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

## Pour tous les employeurs, une déclaration obligatoire de leurs travailleurs handicapés

À compter du 1-1-2020, tout employeur, quel que soit son effectif, devra déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'il emploie ou accueille (stagiaires, PMSMP, etc.) (Décret 2019-522 du 27-5-2019, JO du 28).

Il devra pour cela identifier, chaque mois, dans sa déclaration sociale nominative (DSN), les informations relatives à ces travailleurs.

(1) Ces personnes ne sont actuellement prises en compte que partiellement, dans la limite de 2 % de l'effectif de l'entreprise. Ce plafond est supprimé (voir encadré p. 9).

(2) Ces structures ne comptabiliseront donc pas dans leurs effectifs (assujétissement + bénéficiaires) leurs salariés portés ou mis à disposition (uniquement leurs salariés permanents).

(3) Les entreprises bénéficiant au 31-12-2019 du délai actuel de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi continueront d'en bénéficier jusqu'à son terme.



## Une déclaration de l'obligation d'emploi via la DSN

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi (20 salariés et plus) doivent souscrire, tous les ans, auprès de l'Agefiph une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Cette déclaration s'effectuera désormais également via la DSN (Décret 2019-522 du 27-5-2019, JO du 28).

L'employeur devra renseigner au titre de l'année N dans la DSN de février N + 1, souscrite au plus tard le 5 ou 15 mars N + 1, certaines données (montant de la contribution due, montants non plafonnés des déductions...).

À cet effet, l'Urssaf, à qui est transféré le recouvrement de la contribution annuelle, devra lui transmettre, au plus tard le 31 janvier de l'année N + 1 au titre de l'année N, son effectif d'assujettissement, le nombre de travailleurs handicapés devant être employés, etc.

## Une procédure de déclaration simplifiée via la DSN

À cette même date, les entreprises de travail temporaire (ETT), les groupements d'employeurs (GE), les entreprises adaptées (EA), les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH) devront également transmettre à l'employeur une attestation annuelle comportant certaines informations (notamment, nombre de bénéficiaires mis à disposition pour les ETT et les GE ; prix HT des fournitures, travaux ou prestations pour les EA, ESAT et TIH).

Si l'entreprise est redevable d'un montant de contribution, elle devra le verser à la date de la déclaration. La déclaration et le versement devront être effectués par un seul des établissements lorsque l'entreprise en comprend plusieurs.

La déclaration annuelle, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, devra être communiquée au CSE.

Ces nouvelles modalités de déclaration via la DSN ne s'appliqueront qu'à compter de 2021 au titre de l'année

2020. Le 1-3-2020 au plus tard, les structures d'au moins 20 salariés devront donc transmettre à l'Agefiph, pour la dernière fois, une DOETH au titre de l'année 2019, selon les règles actuelles en vigueur (télédéclaration ou imprimé Cerfa).

## L'acquittement partiel de l'obligation d'emploi supprimé

Actuellement, l'entreprise peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés par des modalités autres que l'embauche directe de personnes handicapées :

- en accueillant des stagiaires et des personnes handicapées dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise ;
- en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises du secteur adapté et protégé (EA, ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés.

Ces possibilités d'acquittement partiel seront supprimées en 2020. Les dépenses liées aux contrats précités pourront toutefois être déduites partiellement du montant de la contribution annuelle (voir p. 11). Les stagiaires et les personnes en PMSMP seront pris en compte à part entière.

## S'acquitter de son obligation d'emploi en 2020

Si l'emploi direct de travailleurs handicapés par les entreprises reste l'objectif de la réforme, ces dernières pourront continuer à s'acquitter de leur obligation d'emploi selon d'autres modalités.

### En appliquant un accord agréé

La possibilité pour l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi en appliquant un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise comportant des mesures en faveur des travailleurs handicapés sera maintenue (Décret 2019-521 du 27-5-2019, JO du 28). La durée de ces accords sera toutefois limitée à 3 ans, renouvelable une fois (soit 6 ans maximum), et il ne sera plus possible de conclure un accord agréé au niveau de l'établissement.

S'agissant des accords agréés et entrés en vigueur avant le 1-1-2020, ils continueront de s'appliquer jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés (sauf les accords d'établissements) une fois pour une durée maximale de 3 ans.

## Contenu de l'accord

Pour être agréé par l'État, l'accord devra prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel (établi par année civile) en faveur des travailleurs handicapés comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise, assortis d'objectifs, notamment : taux d'emploi de travailleurs handicapés, nombre de travailleurs handicapés dont le recrutement est envisagé.

Ces plans devront préciser le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

L'employeur devra consacrer à ce financement un montant annuel au moins égal au montant de la contribution qu'il aurait dû verser en l'absence d'accord, sans prise en compte de la déduction au titre des dépenses déductibles (listées p. 11).

Le montant du financement sera révisé chaque année, et les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année seront reportés sur l'année suivante.

Si le programme prévoit de financer des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, leur financement ne pourra excéder 25 % du budget de l'accord.

## Agrément et renouvellement de l'accord

L'accord devra être transmis pour agrément par la partie la plus diligente à l'autorité administrative compétente (préfet pour les accords d'entreprise ou de groupe, ministre chargé de l'emploi pour les accords de branche), au plus tard le 31 mars de la 1<sup>re</sup> année de mise en œuvre du programme.

L'agrément, délivré pour la durée de l'accord, pourra être renouvelé une fois pour 3 ans maximum, sous conditions.

## Suivi et bilan de l'accord

Un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord devra être dressé par l'employeur et présenté au CSE (ou au comité de groupe).

L'employeur devra également, dans les 2 mois du terme de l'accord, communiquer à l'administration ce bilan annuel, un bilan récapitulatif des actions réalisées (précisant leur financement) et le solde entre les dépenses effectivement réalisées et le montant total des contributions (dépenses déductibles exclues) qui auraient dû être versées pendant la durée de l'accord. En cas de solde négatif (dépenses exposées < montant des contributions), l'employeur devra verser ce différentiel à l'Urssaf. Toutefois, si l'agrément de l'accord est renouvelé, l'administration pourra autoriser le report total ou partiel du solde non utilisé sur le nouveau programme.

## En s'acquittant d'une contribution

Comme actuellement, l'employeur de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés pourra s'acquitter de son obligation d'emploi en versant une contribution annuelle, non



plus à l'Agefiph, mais à l'Urssaf, pour chaque travailleur handicapé qu'il aurait dû employer. Les modalités de calcul de la contribution évoluent également (Décret 2019-523 du 27-5-2019, JO du 28).

Les minorations pour efforts consentis (embauche du 1<sup>er</sup> travailleur handicapé, d'un travailleur handicapé de moins de 26 ans...) seront notamment supprimées<sup>(4)</sup>. Quant aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) occupés par des salariés de l'entreprise, dont la liste est actuellement en cours de révision, ils seront pris en compte pour le calcul de la contribution (modulation sous forme de déduction, notamment) (décret à paraître).

Simulateur de calcul des contributions 2019 et 2020 disponible sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## Calcul de la contribution

Le montant de la contribution annuelle brute (avant déductions) sera égal :

- au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants (soit la différence entre le nombre de travailleurs handicapés devant être employés – 6 % de l'effectif – et le nombre de ceux effectivement employés) ;
- multiplié par le montant suivant :
  - 400 fois le Smic horaire brut<sup>(5)</sup> pour les entreprises de 20 salariés à moins de 250 salariés ;
  - 500 fois le Smic horaire brut pour celles de 250 salariés à moins de 750 salariés ;
  - 600 fois le Smic horaire brut pour celles de 750 salariés et plus.

(4) Seule subsiste la prise en compte, dans le calcul du nombre de travailleurs handicapés employés par l'entreprise, de l'effort consenti par l'employeur en faveur des bénéficiaires rencontrant des difficultés particulières de maintien dans l'emploi (seniors handicapés de 50 ans et plus, voir p. 8).

(5) Smic en vigueur au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

## Déclaration, contribution, contentieux et rescrit « handicap » gérés par l'Urssaf dès 2020

Le montant sera de 1 500 fois le Smic horaire brut, quel que soit l'effectif de l'entreprise, si, pendant plus de 3 ans, cette dernière n'a employé aucun travailleur handicapé ou n'a pas appliqué d'accord collectif ou n'a pas conclu de contrat avec le secteur adapté d'un montant<sup>(6)</sup> supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le Smic horaire brut.

À noter que si une entreprise comprend un ou plusieurs établissements ayant signé un accord agréé et en vigueur au-delà du 1-1-2020, le calcul de la contribution exclura les effectifs de ces établissements pendant la durée d'application de l'accord.

### Dépenses permettant de réduire la contribution

Certaines dépenses pourront être déduites partiellement du montant de la contribution.

#### *Dépenses auprès du secteur adapté et protégé*

Les achats de biens et services effectués dans le cadre de contrats passés avec une EA, un ESAT, une entreprise de portage salarial (si le salarié porté est handicapé) ou des TIH seront déductibles de la contribution, dans la limite d'un plafond dépendant du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise. Le montant de la déduction sera de 30 % du prix HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite du coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation (soit 30 % du coût HT de la main-d'œuvre, quel que soit le type d'achat).

Ce montant viendra en déduction de la contribution dans la limite de :

- 50 % du montant de la contribution brute, si l'entreprise emploie moins de 3 % de travailleurs handicapés ;
- 75 % si elle emploie au moins 3 % de travailleurs handicapés.

*Ex. : Montant de la contribution brute : 2 800 €, montant ESAT déductible (30 % du coût de la main-d'œuvre) : 3 500 € et taux d'emploi < 3 %. Le montant ESAT à déduire est plafonné à 1 400 € (50 % de 2 800 €), soit une contribution à régler de 2 800 € - 1 400 € = 1 400 €.*



#### *Dépenses de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées (dites « dépenses déductibles »)*

Seules 3 catégories de dépenses (au lieu de 13 actuellement) engagées directement par l'entreprise seront déductibles du montant de la contribution brute, dans la limite de 10 % de celle-ci :

- les dépenses de diagnostics et de travaux permettant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés (au-delà des obligations légales) ;
- les dépenses pour maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés au sein de l'entreprise et permettre leur reconversion professionnelle par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses faisant l'objet d'aides financières ou de prises en charge extérieures à l'entreprise ;
- les prestations d'accompagnement des travailleurs handicapés, les actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par des organismes extérieurs afin de favoriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

*Ex. : Montant de la contribution brute : 2 800 €. Facture des dépenses déductibles : 500 €. Montant déductible (10 % de 2 800 €) : 280 €.*

### Contribution en hausse entre 2020 et 2024 = contribution réduite

Un dispositif transitoire est prévu entre 2020 et 2024 afin de limiter la hausse éventuelle de la contribution liée à la réforme.

Ainsi, si la contribution est en hausse par rapport à l'année précédente, elle sera réduite :

- en 2020 : de 30 % dès 1 € et jusqu'à 10 000 € de hausse, de 50 % au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 € de hausse et de 70 % au-delà de 100 000 € ;
- de 2021 à 2024 : de 80 % en 2021, de 75 % en 2022, de 66 % en 2023 et de 50 % en 2024.

(6) Montant HT net du coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation.