

TOUTES LES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES PAR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

La Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 » a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

A partir du 1^{er} janvier 2020,

- **Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer le nombre de travailleurs handicapés** qu'elles emploient : cette déclaration se fait mensuellement via la DSN (Déclaration sociale nominative) et une déclaration annuelle de la DOETH sera faite sur la DSN de février de l'année N+1 (c'est à dire à compter de février 2021).
- **Seules les entreprises qui atteignent ou dépassent 20 salariés en équivalent temps plein sont tenues d'employer une proportion de 6% de personnes handicapées.** Ce qui change est que ce taux de 6% pourra être révisé tous les 5 ans et qu'il est calculé uniquement sur l'emploi direct. Si elles ne satisfont pas à cette obligation, elles versent une contribution à l'Agefiph qui est l'organisme chargé de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées.
- **L'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise :** si mon entreprise est composée de plusieurs établissements disposant d'une autonomie de gestion, ma déclaration se fait au niveau de l'ensemble des établissements.

Si mon entreprise vient de passer le seuil des 20 salariés (en ETP)



J'ai 3 ans pour me mettre en conformité avec la loi = je déclare mais je ne contribue pas

POUR RÉPONDRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, JE PEUX MOBILISER DIFFÉRENTES SOLUTIONS

Recruter un collaborateur handicapé (tous contrats intérim, CDD, CDI, Alternance, GEIQ ***)	Maintenir en emploi un salarié en difficulté qui accepte de faire reconnaître sa situation de handicap	Accueillir un stagiaire handicapé pour un stage (quelle que soit sa durée) ou une PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel)	Sous-traiter des prestations à un ESAT**, une EA** ou un travailleur indépendant handicapé	Conclure un accord spécifique handicap et le faire agréer par la Direccte (limité à 3 ans et renouvelable une seule fois)	Payer la contribution sur les unités qui manquent
Mon taux d'emploi de travailleurs handicapés est calculé uniquement sur l'emploi direct.			Permet de diminuer ma contribution mais ne rentre plus en compte dans mon taux d'emploi		

Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, intérimaire, stage, période de mise en situation en milieu professionnel) sera comptabilisé au prorata de son temps de travail.



Je peux valoriser uniquement les bénéficiaires pour lesquels je dispose d'un titre administratif officiel et en cours de validité.

1 unité bénéficiaire = 1 équivalent temps plein annuel

Dans le cas où un salarié me transmet une reconnaissance administrative de handicap valide même après avoir fait ma déclaration, il est possible de revenir jusqu'à cinq ans en arrière pour être remboursé par l'Agefiph des contributions versées à tort.

(*) DOETH = déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés

(**) ESAT = Etablissement et Services d'Aide par le travail (établissement médico-social appelé aussi « Milieu protégé »)

EA = Entreprise Adaptée (agrément du ministère du travail - milieu ordinaire de travail - emploi au moins 80% de TH)

(***) GEIQ = Groupement d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification

EST-CE QUE TOUTES LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES SONT SOUMISES À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE 6% ?

Oui Avant la loi de 2005, certaines branches professionnelles comme les Transports n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi TH de 6%.

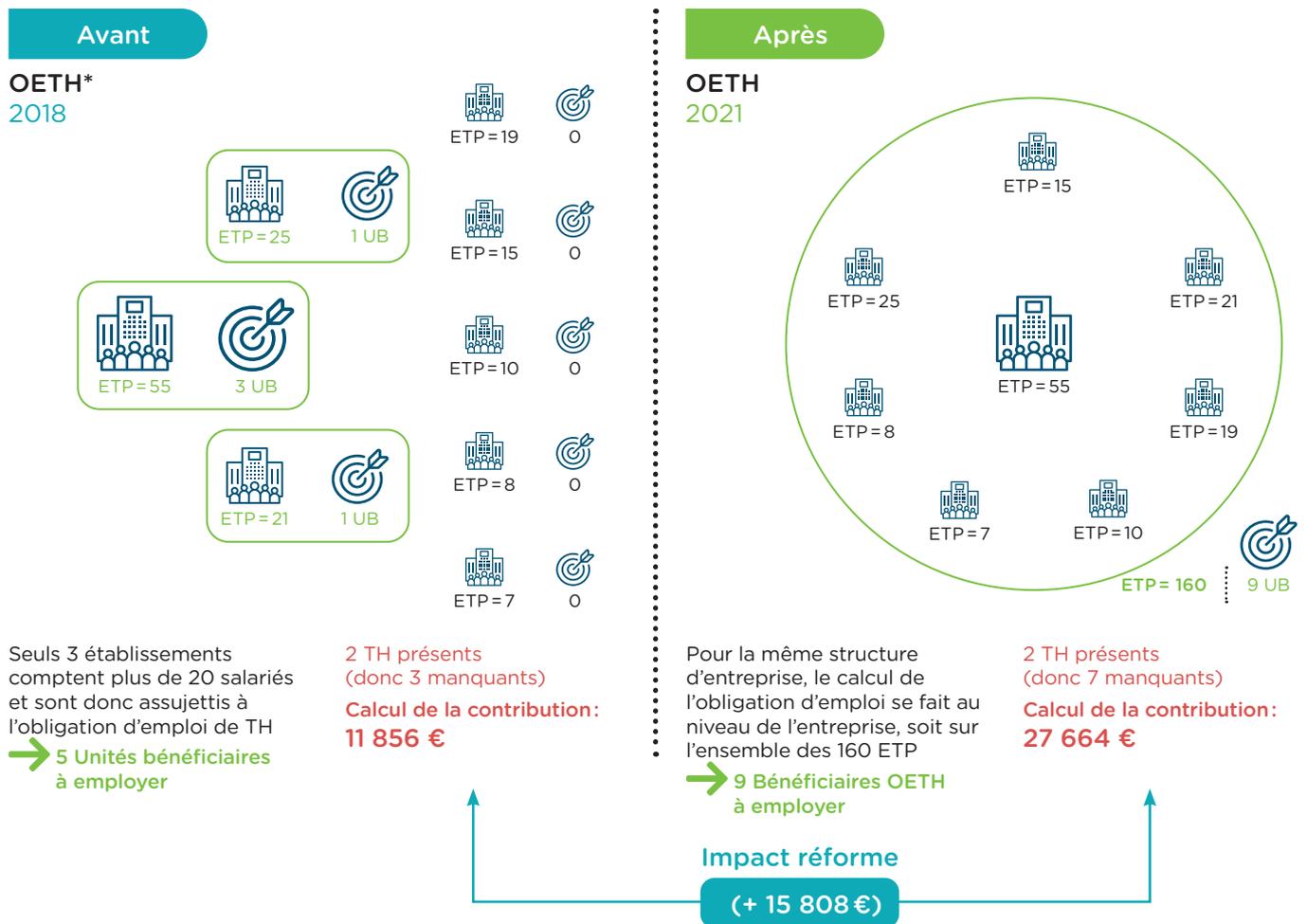
Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Les métiers répertoriés comme « ECAP », c'est-à-dire « Exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières » viennent seulement minorer le montant de la contribution.

C'est le cas des conducteurs, navigants, ambulanciers, convoyeurs de fonds....

QUEL EST L'IMPACT FINANCIER DE LA RÉFORME ?

Cas d'une entreprise qui compte 160 salariés (dont 2 travailleurs handicapés) répartis sur le siège + 7 établissements autonomes



(Des modalités transitoires sont prévues pour limiter jusqu'en 2025 l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette mesure) (L5212-3 CT)

Si aucune action n'est menée pendant 3 ans, je serai soumis la 4ème année à une contribution majorée. Le **coefficient de 1500** fois le SMIC horaire s'applique alors, quelle que soit la taille de l'entreprise, soit 14 640 € par unité manquante.

Pour éviter la contribution majorée : il faut au moins sur une des 3 années, faire travailler des salariés ou des intérimaires en situation de handicap, ou utiliser un minimum de sous-traitance au secteur adapté ou protégé.

Pour plus d'informations, consulter le centre de ressources de l'Agefiph : agefiph.fr