

### Avertissement

La Fédération Nationale de l'Habillement vous informe sur la législation sociale. Ces textes ont un caractère indicatif et non-exhaustif : ils relèvent, en effet, exclusivement de l'information juridique à but documentaire et ne traite pas tous les cas particuliers. Vous êtes responsable de la consultation, de l'utilisation et de l'interprétation de la documentation fournie qui ne vous dispense ni de votre obligation de vous informer par vous-même ni de recourir aux conseils personnalisés d'un professionnel du droit.

## La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (TH) au 1<sup>er</sup> janvier 2020

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 réforme l'obligation d'emploi des TH à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette réforme repose sur 2 grands axes :

- **Un élargissement du champ d'application de l'obligation : l'effectif d'assujettissement de 20 salariés sera calculé au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement**
- **Les achats et les différentes dépenses ne seront plus pris en compte pour atteindre les 6 % : ils ne permettront que d'obtenir une réduction très partielle de la contribution**

### Déclaration d'emplois des travailleurs handicapés (TH) à compter de 2020 : tous les employeurs sont concernés

**Tous les employeurs (y compris les entreprises de moins de 20 salariés non assujetties à l'obligation d'emploi de TH) devront déclarer chaque mois la présence de TH (information transmise par l'URSSAF) dans la DSN** qui comporte, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, une mention spécifique à cet effet (pas de déclaration annuelle spécifique à effectuer).

Ces données permettront de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de services plus adapté.

Cette déclaration doit être faite en février 2020 (au titre de janvier 2020).

**En revanche, seules les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés sont soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de TH. (voir ci-après).**

### Déclaration relative à l'obligation d'emploi des TH à compter de 2021 : seules les entreprises d'au moins 20 salariés sont concernées

#### Présentation générale

Les entreprises d'au moins 20 salariés, outre la déclaration mensuelle (voir ci-dessus), doivent effectuer annuellement une déclaration spécifique, comme auparavant, via la DSN.

L'entreprise recevra de l'URSSAF au plus tard le 31 janvier (année N+1) :

- Son effectif d'assujettissement
- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- L'effectif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors salariés mis à dispositions par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs (information à renseigner néanmoins par l'employeur sur la déclaration annuelle)
- L'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière

→ **En 2020, les règles ne changeront pas : seul l'établissement d'au moins 20 salariés devra effectuer une déclaration auprès de l'AGEFIPH. La déclaration devra être établie par établissement assujetti.**

L'employeur assujetti à l'obligation d'emploi devra effectuer sa déclaration annuelle au moyen de la DSN pour l'année 2020 en juin 2021 et en mars pour les années suivantes.

→ **En 2021 : dans les entreprises comportant plusieurs établissements, une seule déclaration devra être effectuée et ce, par l'un des établissements.**

#### **Comment calculer le taux d'emploi de 6 % ?**

L'effectif d'assujettissement de 20 salariés sera donc calculé au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement. Les calculs seront effectués par l'URSSAF et envoyés à l'employeur.

Le franchissement du seuil de 20 salariés devra être atteint pendant 5 ans consécutifs (loi « Pacte »). Ainsi, une entreprise qui atteint 20 salariés en 2021 est exonérée jusqu'en 2026 (2021 + délai de 5 ans).

Une entreprise pourra atteindre son obligation d'employeur 6 % de TH en ayant recours à différentes catégories de travailleurs :

- **Les salariés : TH, victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ou d'une pension d'invalidité**
- **Les stagiaires et les jeunes de + de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap**
- **Les personnes en périodes de mise en situation professionnelle**
- **Les personnes mises à disposition par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeur**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgé d'au moins 50 ans (qui atteindront l'âge de 50 ans au cours de l'année civile) compteront pour 1,5.

A noter !

Tous les 5 ans, le taux pourra être ajusté, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.

#### **Comment calculer la contribution à défaut d'emploi de 6 % de TH ?**

#### **Règle de calcul**

**Pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, la contribution est égale à :**

**Nombre de travailleurs handicapés manquants x 400 fois le SMIC horaire (10,15 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2020).**

**A noter !**

**La majoration de la contribution de 25 % due par l'employeur qui ne respecte pas son obligation au trésor public est supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

**Des contrats de fournitures, sous-traitance ou de prestation de service peu valorisés**

**Avant**

Une entreprise peut remplir partiellement (maximum 3 %) son obligation en passant des contrats de fournitures. La passation de contrats est traduite en équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Après**

Pour les entreprises qui n'atteindront pas les 6 % de TH, le montant de leur contribution nette pourra diminuer en prenant en compte les achats auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (Ésat) ou des travailleurs indépendants handicapés (THI) ainsi que les dépenses directes en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les achats seront toutefois peu valorisés Trois limites cumulatives prévues :

- **Les achats seront valorisés en ne tenant compte que de la main d'œuvre.**

La somme correspondant au coût de la main d'œuvre devra être supérieure, sur 4 ans, à 600 fois le smic horaire brut (soit un peu + de 6000 euros) quel que soit l'effectif de l'entreprise

- **L'entreprise ne pourra déduire que 30 % du coût de la main-d'œuvre**
- **La déduction sera plafonnée selon le taux d'emploi :**

- Taux d'emploi supérieur ou égal à 3 M% : déduction plafonnée à 75 % de la contribution
- Taux d'emploi inférieur à 3 % : déduction plafonnée à 50 % de la contribution

**Des dépenses peu déductibles**

**Avant**

Certaines dépenses destinées à favoriser l'accueil l'insertion ou le maintien dans l'emploi permettent à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi.

**Après**

La logique sera différente puisque les dépenses ne seront plus prises en compte pour l'atteinte du taux de 6 % mais permettront de réduire le montant de la contribution dans la limite de 10 % du montant de la contribution.

L'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) du travailleur handicapé ne sera plus déductible.

Les dépenses déductibles seront recentrées autour de 3 catégories :

- La réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH, au-delà des obligations légales
- Le maintien en emploi et la reconversion professionnelle
- Des prestations d'accompagnement dans l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi de TH qui peuvent être notamment assurées par des associations, des EA ou encore des Ésat et des actions de sensibilisation/formation des salariés de l'entreprise.

### **Date de versement**

A la date de déclaration soit le **5 ou 15 mars** au lieu du 1<sup>er</sup> mars aujourd'hui.

### **Mesures transitoires de 2020 à 2024**

A titre transitoire, pour les années 2020 à 2024, **le montant de la contribution annuelle fera l'objet d'une modulation afin de lisser les hausses.**

### **Contribution due au titre de 2020**

La hausse de la contribution par rapport à l'année précédente sera réduite de :

- 30 % jusqu'à 10 000 euros
- 50 % au-delà de 10 000 euros et jusqu'à 100 000 euros
- 70 % au-delà de 100 000 euros

### **Contribution due au titre des années 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

**Un outil de simulation de la contribution est disponible sur le site internet de l'Agefiph.**