



Social

6. 2021 : la réforme de l'emploi des travailleurs handicapés se met en œuvre dans l'entreprise

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Nous vous annonçons en février 2020, dans une *info pratique* les points clefs de cette réforme dont nous vous rappelons les principaux aménagements :

Sur les règles de calcul de l'effectif

- ⇒ Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont désormais soumises à l'obligation de déclarer le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qu'elles emploient, par le biais de la DSN.
- ⇒ Les entreprises d'au moins 20 salariés devront continuer à effectuer une déclaration annuelle (DOETH) chaque 1^{er} mars, par l'intermédiaire de la DSN. **A titre exceptionnel, la DEOTH de 2020 est reportée au 1^{er} juin 2021.**
- ⇒ L'effectif d'assujettissement se détermine désormais en fonction des règles de calcul « sécurité sociale » c'est-à-dire en moyenne sur l'année et non plus au 31 décembre (*effectif moyen annuel en ETP = décompte de l'effectif mensuel au dernier jour de chaque mois, puis moyenne arrêtée au 31 décembre de N-1*).
- ⇒ Limitation des effets de seuils : le franchissement du seuil de 20 salariés ne produira d'effet que s'il est atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives.

Sur le quota de bénéficiaires à employer

- ⇒ Pour vérifier si l'obligation d'emploi à 6 % de l'effectif est atteinte, tous les bénéficiaires sont pris en compte, quel que soit le type de contrat qui les lie à l'entreprise : salariés, stagiaires, intérimaires, ...
- ⇒ Un bénéficiaire âgé d'au moins 50 ans est pris en compte à 150 %.

Sur les contrats avec les secteurs adaptés

- ⇒ Depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service passés avec une entreprise d'aide par le travail (ESAT), avec un travailleur handicapé ou avec une entreprise de portage salarial si le salarié porté est bénéficiaire de l'OETH, viennent directement en déduction de la contribution due à l'AGEFIPH.

Sur la contribution à verser à l'AGEFIPH

- ⇒ En cas de manquement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, l'entreprise verse une contribution désormais recouvrée par l'URSSAF via la DSN au profit de l'AGEFIPH.
- ⇒ Le montant de la contribution dépend du nombre de bénéficiaires manquants et de l'effectif salariés de l'entreprise.
- ⇒ Un décret du 5 novembre 2020 a apporté des précisions sur les déductions possibles :
 - Au titre des emplois nécessitant des conditions d'aptitude particulières (ECAP). Pour connaître les professions reconnues comme ECAP voir page 24 dans le guide ci-joint élaboré par l'AGEFIPH.
 - Au titre des dépenses favorisant l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans la limite de 10 % de la contribution AGEFIPH (diagnostic et travaux d'accessibilité, évènement, partenariat, ...).
- ⇒ Les « entreprises passives », c'est-à-dire celles qui, pendant plus de 3 ans, versent une contribution sans prendre de mesures particulières en faveur de l'emploi, seront pénalisées par une majoration de leur contribution.
- ⇒ Des mesures transitoires ont été mises en place pour limiter les hausses éventuelles de contribution liées à la réforme. Elles s'appliqueront entre 2020 et 2024.

Pour en savoir plus :

Consulter le [guide élaboré par l'AGEFIPH](#)

Faire votre **déclaration en ligne** : <https://www.teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth/login.do>

Bénéficiaire d'une aide à l'embauche d'un travailleur handicapé : 4 000 euros pour une embauche entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021.

Vos contacts :

Awa BAMBA - Tél : 01 40 55 12 28 – abamba@gccp.fr
Anaïs FINDLEY - Tél : 01 40 55 12 35 – afindley@gccp.fr
Marie-Pierre GAGNY - Tél : 01 40 55 12 33 - mpgagny@gccp.fr