

Dernière mise à jour le 04 janvier 2019

Contribution AGEFIPH 2019

Les employeurs de 20 salariés ou plus qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi de personnes handicapées (6 %) doivent verser à l'AGEFIPH une contribution.

Sommaire

- Principe général
- Pour remplir son obligation d'emploi ou diminuer le montant de sa contribution, l'établissement dispose des moyens suivants :
- 3 nouveaux moyens de remplir l'obligation selon la loi Macron

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

Principe général

Tous les établissements ayant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi d'au moins 6% de leur effectif avec TH.

Si l'entreprise a plusieurs établissements, le calcul se fait par établissement.

Article L5212-3

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

Pour remplir son obligation d'emploi ou diminuer le montant de sa contribution, l'établissement dispose des moyens suivants :

- Employer des personnes reconnues « travailleurs handicapés » ;
- Sous-traiter des travaux avec des établissements spécialisés ;
- Mettre en application un accord d'entreprise ou de branche en faveur des travailleurs handicapés ;
- Accueillir des stagiaires reconnus « travailleurs handicapés » ;
- Prendre en considération les emplois ECAP ;
- Effectuer certaines dépenses en faveur des salariés handicapés (dépenses plafonnées à hauteur de 10 % de la contribution) ;
- Verser la contribution annuelle à l'AGEFIPH.

3 nouveaux moyens de remplir l'obligation selon la loi Macron

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO du 7 août 2015

Conclure des contrats avec des travailleurs indépendants handicapés

Des décrets sont encore en attente de publication, sur les 3 nouveaux moyens de remplir l'obligation.

L'article 272 de la loi complète l'article L 5212-6 en y ajoutant les contrats conclus avec des travailleurs indépendants handicapés.

Dans ce cas, cet acquittement partiel est déterminé en tenant compte du nombre de salariés exerçant pour le compte des travailleurs indépendants, ou de façon forfaitaire pour les travailleurs indépendants relevant du régime micro-social.

Cet acquittement partiel nécessite la publication d'un décret.

Nota :

Sont présumés travailleurs indépendants :

- Les personnes physiques immatriculées au RCS, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des Urssaf pour le recouvrement des cotisations familiales ;
- Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes qui exercent une activité de transport scolaire ou de transport à la demande ;
- Les dirigeants des personnes morales immatriculées au RCS et leurs salariés ;
- Les personnes dont les conditions de travail sont définies exclusivement par elles-mêmes ou par le contrat les définissant avec leur donneur d'ordre.

Article L5212-6

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 272

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

1° Soit des entreprises adaptées ;

2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;

3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail ;

4° Soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article L. 8221-6 ou à l'article L. 8221-6-1.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements, services ou travailleurs indépendants. Toutefois, cet acquittement partiel est déterminé soit en tenant compte du nombre de salariés exerçant pour le compte des travailleurs indépendants mentionnés au 4°, soit de façon forfaitaire pour les travailleurs indépendants mentionnés au même 4° relevant du régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

Périodes de mise en situation professionnelle

L'article 273 de la loi Macron indique que l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Cet acquittement est toutefois limité à 2% de l'effectif total de l'établissement (NDLR : limitation identique à celle actuellement en vigueur pour l'accueil des stagiaires, selon article L 5212-7).

Article L5212-7-1

Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 273

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre Ier de la présente partie.

Cet acquittement est pris en compte pour le calcul de la limite fixée au premier alinéa de l'article L. 5212-7.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

Article L5212-7

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 274

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Cette possibilité s'applique également en cas d'accueil en périodes d'observation mentionnées au 2° de l'article L. 4153-1 d'élèves de l'enseignement général pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage. Cette possibilité est prise en compte pour le calcul de la limite fixée au premier alinéa du présent article.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.

Les stages « parcours de découverte »

L'article 274 de la loi Macron complète l'article L 5212-7 (initialement prévu par l'accueil de stagiaires) en y ajoutant désormais également les stages « parcours de découverte » ou « périodes d'observation » effectués au collège et au lycée par des élèves de moins de 16 ans, disposant d'une convention de stage, et pour lesquels est versée :

- La prestation de compensation du handicap ;
- L'allocation compensatrice pour tierce personne ;
- Ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Ces périodes pourront être prises en compte au même titre que les stages actuellement, toujours dans la limite de 2% de l'effectif de l'établissement.

Article L5212-7

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 274

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Cette possibilité s'applique également en cas d'accueil en périodes d'observation mentionnées au 2° de l'article L. 4153-1 d'élèves de l'enseignement général pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage. Cette possibilité est prise en compte pour le calcul de la limite fixée au premier alinéa du présent article.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.

Employeurs exonérés :	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.
Barème :	<ul style="list-style-type: none"> De 20 à 199 salariés : 400 SMIC horaire par bénéficiaire manquant De 200 à 749 salariés : 500 SMIC horaire par bénéficiaire manquant 750 salariés et plus : 600 SMIC horaire par bénéficiaire manquant <p>Depuis le 15/02/2010 : 1.500 SMIC horaire quel que soit l'effectif pour les entreprises qui ne remplissent pas l'obligation d'emploi pendant 3 années consécutives.</p> <p>Art L 5212-10 et L 5212-12</p> <p>Pour cette « surcontribution », le SMIC horaire à prendre en référence est celui qui est applicable au 31/12/2016 (soit 9,67 €).</p> <p>L'obligation d'emploi c'est :</p> <ul style="list-style-type: none"> Emploi d'un bénéficiaire OETH en CDI, CDD, intérim ou mise à disposition Conclusion d'un contrat avec entreprise aide par le travail Conclusion d'un accord d'entreprise
Déclaration/versement	<p>Depuis le décret 2012-1354 du 4/12/2012, les modalités d'envoi de la DOETH ont été modifiées et sont désormais les suivantes : Auparavant obligatoirement envoyée par lettre recommandée avec avis de réception, la DOETH est désormais :</p> <ul style="list-style-type: none"> Adressée par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception. En d'autres termes, sont visés les envois par voie électronique ou EDI. <p>Extrait du décret 2012-1354 du 4 décembre 2012</p> <p>« 2o Au titre de la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5, les éléments mentionnés à l'article R. 5212-2. Cette déclaration est adressée, par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception, à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi,</p> <p>Le décret précise que cet envoi doit être fait au plus tard le 1er mars (le délai était auparavant fixé au 15 février)</p> <p>Extrait du décret 2012-1354 du 4 décembre 2012</p> <p>« (...) Cette déclaration est adressée, par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception, à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi, au plus tard le 1er mars de l'année suivante. »</p>