

CONTRIBUTION HANDICAP (OETH) : QUELLES OBLIGATIONS AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE ?

Toute entreprise privée doit déclarer le nombre de personnes en situation de handicap qu'elle emploie. Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, l'Etat a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : elles ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6% de leur effectif.

Si ce quota n'est pas rempli, l'entreprise doit verser une contribution financière à l'Agefiph. Celle-ci est dégressive en fonction du taux de travailleurs handicapés actuellement employés au sein de l'entreprise, et ce jusqu'à la neutralisation de cette contribution pour un taux d'emploi de 6%.

En 2018, l'Etat a engagé une réforme du mode de déclaration de la contribution Handicap et par ricochet une modification de son mode de calcul.¹ Cette réforme est applicable pour tout exercice ouvert depuis le 1^{er} janvier 2020

Déclarer les salariés en situation de handicap : mode d'emploi

Depuis janvier 2020, la Déclaration sociale nominative (DSN) est le vecteur de déclaration. L'entreprise, quel que soit son effectif, doit remplir ce document tous les mois. Si les entreprises dépassent la date limite de déclaration, elles risquent des pénalités pouvant atteindre près de 15 000 euros, majorées de 25 % par salarié manquant.

Auparavant, l'entreprise procédait via Cerfa spécifique à sa déclaration annuelle. Celui lui permettait de mieux contrôler l'ensemble des paramètres de sa déclaration et de suivre l'évolution de sa contribution.

Notre conseil : Il est important de vérifier la cohérence entre les données de paie et le contenu des DSN émises. Si la DSN est incorrecte ou incomplète, vous pouvez être assujetti par l'URSSAF à des montants importants.

Réforme du mode de calcul en 2020 : quels impacts pour votre entreprise ?

Au premier janvier 2020, l'entreprise doit prendre en compte l'effectif complet pour déterminer si le nombre de collaborateurs handicapés représentent 6 % des effectifs. L'ancien mode de calcul autorisait un décompte des effectifs « par établissement », ce qui permettait d'utiliser un effet de seuil. Désormais, le mode de calcul de l'effectif de référence de l'OETH est aligné avec les autres cotisations (effectif au sens de la sécurité sociale).

A partir de 2021, les sociétés massivement multisites vont voir leur contribution handicap augmenter, telles que les entreprises dans le secteur du commerce ou les PME industrielles

¹ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

avec plusieurs implantations. Il est possible toutefois de neutraliser l'augmentation de cette contribution financière.

Cas pratique et calcul illustratif de l'impact :

Une société de 500 salariés, dans le commerce, composée de 50 magasins de 10 salariés chacun.

- En 2019, le montant de la contribution selon l'ancien mode de calcul conduit à une contribution nulle car aucun des magasins ne dépasse le seuil de 20 salariés.
- En 2020, les nouvelles modalités de calcul prennent en compte l'effectif total de l'entreprise, soit 500 personnes et le nombre d'unités bénéficiaire (= effectifs de travailleurs handicapés) à atteindre dans l'entreprise est $6\% \times 500 = 30$ salariés

Jusqu'en 2024, un dispositif de lissage de l'augmentation permet d'étaler l'impact financier, néanmoins l'augmentation sera réelle : le coût annuel au-delà de 2024 sera de 500 smic horaires par unité bénéficiaire manquante, soit environ 100 000 euros si l'entreprise du cas cité ci-dessus n'emploie que 10 personnes en situation de handicap.

Les ECAP : point essentiel pour certaines activités

Les catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) minorent le nombre des bénéficiaires manquants et donc la contribution due ; la formule de calcul est modifiée marginalement certes, mais encore une fois, c'est la DSN qui va servir de base au dénombrement des ECAP de l'entreprise : Finie la déclaration en ligne, c'est maintenant un rapprochement entre les données de DSN qui va permettre à l'URSSAF de faire le dénombrement. Vous devrez donc porter une attention toute particulière aux codes PCS de vos salariés en DSN (S21.G00.40.005). Dans un futur proche, la liste des codes PCS pourrait être revue et il faudra également porter attention à la nomenclature des emplois nouvellement intégrés dans la liste des ECAP.

Accompagner nos clients dans la maîtrise du risque et l'optimisation du coût de la réforme

La contribution Handicap reste un dispositif maîtrisable dans son coût et dans ses risques. Il nécessite à la fois une expertise technique dans son **déclaratif** et une expertise RH pour la définition et la **mise en œuvre de la politique handicap** au sein de l'entreprise. Les experts RSM disposent de l'ensemble des leviers pour accompagner leurs clients sur cette réforme :

- Diagnostic du déclaratif réalisé BOETH
- Mesure de l'impact financier de la réforme pour l'entreprise

- Correctif sur les déclaratifs
- Accompagnement sur la stratégie de l'entreprise vis-à-vis du handicap
- Réalisation d'Accord d'entreprise et validation auprès de la DIRECCTE

Contact : Olivier Meynard, Directeur expertise conseil : olivier.meynard@rsmfrance.fr