

Dernière mise à jour le 18 février 2022

La contribution AGEFIPH

Les entreprises de 20 salariés et plus qui ne satisfont pas le quota de 6% de personnes handicapées au sein de leurs effectifs doivent s'acquitter d'une contribution AGEFIPH. En 2020, compte tenu de la loi Avenir professionnelle, l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) est réformée. L'obligation doit désormais être réalisée au niveau de l'entreprise et non de l'établissement. Le barème de montant de la contribution en fonction des effectifs est modifié. A compter de l'obligation de 2020, la déclaration est désormais réalisée sur la DSN.

Sommaire

- Champ d'application
- Effectif d'assujettissement
- Personnes visées par la législation
- Les moyens de répondre à cette obligation
- Les minoration possibles
- La contribution financière versée à l'URSSAF
- Liste des ECAP
- Entreprises sans ECAP
- Entreprises avec ECAP
- Les dépenses déductibles du montant de la contribution AGEFIPH
- Dispositif d'écèlement jusqu'en 2024
- Déclaration et règlement
- Documents à conserver
- Exemple (sans ECAP)
-

Champ d'application

Depuis 1987, les établissements d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'embaucher au moins 6% de personnes handicapées.

En cas de non respect de cette obligation, les redevables doivent verser une contribution à l'Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

Depuis 2005, ces mesures ont été renforcées et les pénalités rendues plus sévères.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie les modalités d'application de l'OETH. L'effectif handicapé est désormais décompté au niveau de l'entreprise et non de l'établissement. Ces informations sont intégrées à la DSN. Les modalités de calcul de l'obligation sont également modifiées depuis l'obligation d'emploi de l'année 2020 (déclaration en 2021).

Effectif d'assujettissement

L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :

1. les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en

- compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre.
2. sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois : les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre, les intérimaires, les saisonniers, les emplois jeunes, les contrats jeunes en entreprise (CJE).
 3. les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
 4. les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance
- les apprentis
- les salariés sous contrat de professionnalisation
- les salariés en contrat aidé.

Personnes visées par la législation

Sont reconnus handicapés les personnes suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-COTOREP),
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10%, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#)
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 395](#) et [L. 396](#) du même code
- les sapeurs pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

Les personnes embauchées en intérim, en prestation, en CDD, ou temps partiels sont comptabilisées en fonction du temps de présence dans l'entreprise :

- Temps de présence > ½ durée légale sur l'année civile : le travailleur handicapé est compté pour un 1
- Temps de présence < ½ durée légale sur l'année civile : le travailleur handicapé est compté pour 0,5.

Les 6% sont arrondis par défaut. Le calcul du quota doit être effectué par établissement.

L'année de dépassement du seuil de 20 salariés, l'entreprise est exonérée de contribution Agefiph ainsi que pour les 3 années suivantes.

Les moyens de répondre à cette obligation

Pour répondre à cette obligation, les entreprises peuvent :

1. Embaucher directement des personnes handicapées. Chaque personne handicapée en poste (en CDD, CDD ou intérim) est comptabilisée.
2. Prendre des personnes handicapées en stage de formation professionnelle, d'une durée minimum de 40 heures, ou,

depuis le 31 janvier 2016, des personnes handicapées en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Ces modalités de réponse à l'OETH sont limitées à 2% des effectifs. La présence d'un stagiaire handicapé est pris en compte au prorata temporis.

3. En sous-traitant avec des EA (entreprises adaptées), ESAT (établissements et services d'aide par le travail) ou CDTD (Centre de Distribution de Travail à Domicile) dans la limite de 50% de leurs obligations et même 75% lorsque l'entreprise emploie au moins 3% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à son effectif.
4. En signant un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement comprenant un plan d'embauche et des actions en faveur de la formation, de l'adaptation, au maintien en cas de licenciement. Dès lors qu'il est agréé, la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), ce type d'accord libère l'entreprise de son obligation d'emploi et donc de son éventuelle contribution Agefiph.
5. En versant une contribution à l'Agefiph, dont le montant peut varier de 400 à 600 fois le SMIC horaire par unité manquante (voire 1.500 fois le SMIC dans certaines situations), selon la taille de l'entreprise.

En outre, pour les établissements qui pendant au moins 4 années successives n'ont embauché aucun handicapé ni réalisé aucune action permettant de répondre à l'OETH (sous-traitance, accord collectif, etc.), la contribution est portée à 1.500 fois le SMIC horaire par handicapé manquant.

Les minations possibles

Le nombre de bénéficiaires manquant (et/ou d'unités équivalentes) est minoré de 0,5 lorsque l'établissement compte dans son effectif un travailleur handicapé de plus de 50 ans.

La contribution financière versée à l'URSSAF

Il existe 2 cas de figure : les entreprises avec et sans ECAP (Emplois exigeants des Compétences et des Aptitudes particulières).

La liste des ECAP est listée dans l'article D 323-2-3 du Code du travail (Exemples : vendeurs polyvalents, conducteurs routiers, couvreurs etc.). Les entreprises ayant dans leur effectif un taux d'ECAP important auront une contribution à verser à l'Agefiph réduite.

Les établissements à quota 0 pendant plus de 3 ans, doivent verser une contribution de 1.500 fois le SMIC horaire par handicapé manquant.

Liste des ECAP

Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées dans la liste ci-dessous (article D323-2-3 du code du travail):

NUMÉRO DE LA NOMENCLATURE	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande.
480b	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche.
526e	Ambulanciers.
533a	Pompiers.
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche.
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit.
534b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés.

546a	Contrôleurs des transports (personnels roulants).
546b	Hôtesse de l'air et stewards.
546e	Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme).
553b	Vendeurs polyvalents des grands magasins.
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques.
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics.
621b	Ouvriers qualifiés du travail en béton.
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics.
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...).
632a	Maçons qualifiés.
632c	Charpentiers en bois qualifiés.
632e	Couvreurs qualifiés.
641a	Conducteurs routiers et grands routiers.
641b	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.
643a	Conducteurs livreurs et coursiers.
651a	Conducteurs d'engins lourds de levage.
651b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.
652b	Dockers.
654b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques).
654c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques.
656b	Matelots de la marine marchande.
656c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale.
671c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton.
671d	Aides-mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction.
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment.
691a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers.
692a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

Entreprises sans ECAP

Effectif de l'entreprise	Contributions AGEFIPH
750 salariés et +	600 fois le SMIC horaire
250 à 749 salariés	500 fois le SMIC horaire
20 à 250 salariés	400 fois le SMIC horaire

On retient le SMIC au 31 décembre (10,48 € pour 2021).

Entreprises avec ECAP

Depuis l'OETH 2020, les ECAP sont pris en compte via une déduction du montant de la contribution AGEFIPH égale à l'effectif d'ECAP x 17 fois le SMIC horaire brut. L'URSSAF transmet à l'employeur l'effectif ECAP avant le 31 janvier au plus tard.

Les dépenses déductibles du montant de la contribution AGEFIPH

La loi permet aux entreprises de déduire, directement du montant de leur contribution, des dépenses TTC non obligatoires mais favorisant l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Ces déductions ne peuvent pas dépasser 10% de la contribution AGEFIPH.

Dispositif d'écrêtement jusqu'en 2024

Pour atténuer les effets de la réforme (notamment l'obligation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement), la contribution AGEFIPH est modulée. Pour l'OETH 2020 due en 2021, la hausse de la contribution par rapport à l'OETH 2019 sera réduite :

- de 30% jusqu'à 10.000 €
- de 50% entre 10.000 et 100.000 €
- de 70% au-delà de 100.000 €.

Pour les OETH de 2021 à 2024, l'augmentation de la contribution par rapport à l'année précédente sera réduite :

- pour l'OETH 2021 : de 80%
- pour l'OETH 2022 : de 75%
- pour l'OETH 2023 : de 66%
- pour l'OETH 2024 : de 50%.

Déclaration et règlement

Jusqu'en 2019 (déclaration 2020), une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) était à réaliser avant le 1er mars suivant l'année civile de référence sur papier ou sur TéléDOETH (<http://www.teledoeth.travail.gouv.fr>).

Le télérèglement était possible sur ce même site. L'entreprise pouvait également payer sa contribution par chèque ou par virement.

Depuis 2021, les organismes sociaux dont les URSSAF et la MSA, communiquent aux redevables le nombre d'ECAP à prendre en compte pour le calcul de la contribution due.

Pour la première année d'application (versement 2021 au titre de 2020), la DOETH était à souscrire via la DSN de mai 2021, exigible au 5 ou 15 juin 2021.

Les années suivantes, elle devait être déclarée sur la DSN de février, à produire pour le 5 ou 15 mars. Néanmoins, dans une actualité publiée le 26 janvier 2022, le réseau des URSSAF précise pour l'obligation d'emploi 2021 que la déclaration annuelle et le paiement de la contribution AGEFIPH seront à effectuer sur la DSN d'avril soit au plus tard pour le 5 ou le 16 mai 2022. A priori, cette mesure serait pérenne.

Documents à conserver

Un certain nombre de documents doivent être tenus à la disposition de l'AGEFIPH par l'employeur, en cas de demande.

Ces pièces à conserver sont les suivantes (c. trav. [art. R. 5212-2-1](#) nouveau) :

- pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les pièces justifiant de leur qualité (reconnaissance de travailleur handicapé, carte d'invalidité avec le taux d'incapacité, etc.)
- les justificatifs des minorations de la contribution AGEFIPH
- pour les contrats conclus avec des ESAT, des CDTD ou des EA, les justificatifs qui permettent de convertir ces contrats en « équivalents emplois ».

Les employeurs doivent conserver ces pièces justificatives pendant 5 ans.

Exemple (sans ECAP)

Exemple : l'entreprise DUFOIND comptabilise un effectif de 80 salariés en 2020.

Parmi ceux-ci, 76 salariés sont embauchés à temps plein, 2 salariés à 17h par semaine et 2 autres salariés à 80%.

Au cours de l'exercice 2020, elle a employé 2 travailleurs handicapés présents à temps plein entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020.

Combien de salariés handicapés l'entreprise doit-elle embaucher ?

Effectif équivalent temps plein = $(76 + 2 \times 17/35 + 2 \times 0,8) = 78,57$ salariés.

Obligation d'emploi travailleurs handicapés = $6\% \times 78 = 4,68$ salariés, arrondis à 4.

Quel est le montant à verser à l'AGEFIPH ?

Effectif de l'entreprise	Contributions AGEFIPH
20 à 199 salariés	400 fois le SMIC horaire

L'entreprise DUFOIND a employé 2 travailleurs handicapés en équivalent temps plein.

Il lui manque donc 2 travailleurs handicapés.

Elle devra donc payer à l'AGEFIPH : $400 \times 10,15 \times 2 = 8.120$ €