

RÉFORME AGEFIPH

COMMENT RELEVER VOS ENJEUX RH EN MATIÈRE D'INCLUSION ?

Toutes les réponses aux questions que vous vous posez !

INTRODUCTION

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les règles de calcul ayant été modifiées, les impacts financiers pour les organisations s'avèrent sans précédent.

Par ailleurs, plusieurs dispositions transitoires comme la neutralisation des augmentations de contribution **prendront fin en décembre 2024.**

Tous ces changements et nouvelles règles bousculent les habitudes et les procédures internes en matière de déclaration, **ce qui peut causer des erreurs de calcul et des risques de sur-contribution.**

Voici les questions que vous nous avez le plus fréquemment posées lors de notre webinar sur la fin de l'écèlement. Si vous avez manqué ce rendez-vous, le [replay est disponible ici.](#)

01

Pouvez-vous repréciser à partir de quelle déclaration les nouvelles modalités dues à la réforme doivent-elles s'appliquer ?

La réforme de 2020 et les nouvelles modalités de calcul et d'appréciation des effectifs doivent s'appliquer à compter de la déclaration de 2021 sur l'effectif de 2020.

02

Si certains de mes établissements n'étaient pas concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés avant la réforme doivent-ils se soumettre à cette obligation désormais ?

Avec les nouvelles modalités de calcul, l'OETH se détermine sur le SIREN et non plus le SIRET : les entreprises qui ont plusieurs établissements de moins de 20 salariés, mais dont l'effectif global est égal ou supérieur à 20 salariés, sont donc assujetties.





03

Le mécanisme de l'écèlement est donc un moyen de diminuer ma contribution AGEFIPH pour ma prochaine déclaration ?

Oui bien sûr, c'est justement pour compenser les hausses de contribution et les effets défavorables de la réforme que ce mécanisme a été mis en place. Il a pour but de réduire la hausse de la contribution précédente avec l'application d'un pourcentage pour venir en déduction.

Notre mission principale est de retravailler vos effectifs et les montants de vos dernières contributions pour faire jouer ce mécanisme et diminuer d'année en année le montant de vos contributions jusqu'à la déclaration de 2025.

04

Ce quota de 6% va-t-il augmenter sur les années à venir ?

Ce taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés peut-être révisé tous les 5 ans sans pour autant être inférieur au taux de 6%. Étant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, il s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2025, sous réserve d'une actualisation.

05

J'ai conclu un accord qui me permet de m'acquitter de mon obligation d'emploi, est-ce que je peux bénéficier du mécanisme de l'écèlement ?

Pour rappel, les accords agréés qui permettent de s'acquitter de son obligation d'emploi ont une durée de 3 ans maximale (renouvelable une seule fois) et contiennent des mesures en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap (embauche et maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi). La réforme et les nouvelles modalités ont réduit cette durée pour inciter les entreprises à adopter une politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Vigilance :

- Le fait de sortir des accords agréés implique également certains changements pour l'entreprise. Elle doit verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH, qui est calculée en fonction de son effectif et de son taux d'emploi de travailleurs handicapés.
- Néanmoins, ces accords conclus ne permettent pas de bénéficier du mécanisme de l'écèlement.

06

Comment savoir si nous sommes éligibles à l'écèlement ? Il y a-t-il une règle particulière ?

Dès lors que votre entreprise est assujettie à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap et que vous êtes redevables de la contribution dite « AGEFIPH » vous êtes éligible au mécanisme de l'écèlement. En effet, ce dispositif transitoire va concerner les contributions payées au titre des années 2020 (à payer en 2021) à 2024 (due en 2025).

Il n'existe pas donc de règle particulière pour le bénéfice de ce mécanisme transitoire. Le but de ce mécanisme étant justement de réduire les effets de la réforme sur les éventuelles hausses de contributions.



07

Pour les dépenses déductibles, peut-on déduire celles liées à la SEEPH (Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées), telles que les dépenses de communication, d'animation, etc. ?

Certaines dépenses peuvent faire l'objet de déductions sur le montant de la contribution si celles-ci sont en faveur de l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH). Plusieurs dépenses peuvent donc être déduites, telles que la réalisation de diagnostics des locaux pour assurer l'accessibilité ou encore le maintien dans l'emploi ou les aides à la réinsertion pour les collaborateurs en situation de handicap. À noter que les prestations d'accompagnement, d'actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont également des dépenses déductibles.

Jusqu'au 31 décembre 2024, d'autres dépenses peuvent être déduites, notamment la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise. À ce titre, les actions de sensibilisation, campagnes, communications ou l'organisation d'ateliers effectuées au sein de votre entreprise pendant la SEEPH sont des dépenses déductibles de votre contribution. Elles permettront de minorer le montant de la contribution.

08

Les salariés non pris en compte dans les effectifs d'assujettissement mais qui sont RQTH doivent-ils être pris en compte dans les effectifs BOETH ?

Tous les salariés ayant le statut de travailleur handicapé doivent être déclarés en DSN, et ce, quel que soit la nature du contrat. Néanmoins, les modalités de calcul des effectifs d'assujettissement, BOETH et les catégories ECAP répondent à des règles spécifiques, qui varient selon la typologie du contrat et peut conduire à des difficultés d'identification pour la prise en compte ou non dans les effectifs, et par conséquent avoir des impacts sur le montant de la contribution.

Notre équipe dédiée au handicap peut vous aider à vous adapter aux nouvelles exigences réglementaires, tout en bénéficiant d'un soutien renforcé pour vous accompagner dans cette transition en :

- ✓ Vérifiant l'ensemble des modalités déclaratives et en garantissant le bon respect des dispositions réglementaires en vigueur depuis la réforme de 2020.*
- ✓ Sécurisant vos effectifs pour le bon traitement de la contribution AGEFIPH avec une réévaluation des effectifs selon les nouvelles dispositions. Ce travail permet dans 80% des cas de détecter d'autres opportunités relatives aux gels des seuils.*
- ✓ Challengeant le montant des contributions acquittées selon les règles applicables.*
- ✓ Assurant la récupération des trop versés selon les règles de rétroaction en vigueur.*
- ✓ En vous faisant gagner du temps dans le traitement de vos données grâce à nos outils.*