

La taxe Agefiph. Par Myriam Benarroche, Avocat.

Parution : lundi 11 juillet 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/taxe-agefiph,43160.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La taxe Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est une taxe, de type sanction financière réclamée aux employeurs qui enfreignent l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs et l'absence de mise en œuvre de conditions et mesures favorables pour ces derniers.

C'est la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 qui institue l'Agefiph et l'obligation et sa sanction en cas de manquement de l'embauche de 6% de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif global de toute entreprise de 20 salariés et plus.

C'est par la loi du 11 février 2005 que le principe de non-discrimination émerge, l'handicap est défini comme étant

« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicapé ou d'un trouble de santé invalidant ».

De par cette loi, le travail en milieu ordinaire devient plus accessible et constitue une priorité pour les personnes atteintes d'un handicap.

Cette obligation est reprise par l'article L5212-2 du Code du Travail.

Depuis le 1er janvier 2020 tous les employeurs, soumis ou non à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés, sont tenus de déclarer annuellement leur effectif total de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés via la déclaration sociale nominative (DSN) donc auprès de l'URSSAF.

Le taux de 6% de l'effectif est un minimum qui s'applique jusqu'en décembre 2024 mais sera actualisé à la hausse au 1er janvier 2025 et révisable tous les 5 ans à compter de cette date.

I/ Les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation à l'emploi ?

Les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) inscrits à l'article L5212-13 du Code du travail sont :

- ▶ les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ;
- ▶ les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) de minimum 10% et qui sont, par ailleurs, titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de protection sociale obligatoire ;
- ▶ les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou si l'invalidité des intéressés porte atteinte à au moins deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- ▶ les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- ▶ les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiant d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;

- ▶ les détenteurs de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention « *Invalidité* » ;
- ▶ les personnes qui bénéficient de l'AAH (Allocation aux adultes handicapés).

Du fait de leur manquement à leur obligation d'employer des travailleurs handicapés, les entreprises d'au moins 20 salariés doivent verser une contribution à l'Agefiph, chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées afin de favoriser leur insertion professionnelle, l'Agefiph.

II/ Les modalités de calcul de la taxe.

Depuis le 1er janvier 2020 les modalités de décompte des bénéficiaires en matière d'obligation d'emploi ont changé, désormais, les stagiaires, personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs sont pris en compte.

Pour chaque travailleur handicapé que l'employeur aurait dû employer la taxe est calculée selon l'effectif de l'entreprise.

Le taux de cotisation est le montant par travailleur handicapé non employé calculé selon l'effectif de l'entreprise pour les entreprises ayant :

Entre 20 et 199 salariés	400 fois le SMIC horaire : 4 340 € en 2022, 4 100 € pour 2021.
Entre 200 et 749 salariés	500 fois le SMIC horaire : 5 425 € en 2022, 5 125 € pour 2021.
À partir de 750 salariés	600 fois le SMIC horaire : 6 510 € en 2022, 6 150 € pour 2021.
Entreprises en carence totale de travailleurs handicapés	1 500 fois le SMIC horaire : 16 275 € en 2022, 15 375 € pour 2021.

Pour ce dernier cas, l'entreprise en carence totale de travailleurs handicapés, « *cette surtaxe* » sera appliquée si et seulement si elle n'a pas mené une action « *d'embauche indirecte* » en ayant recours à de la sous-traitance via une entreprise adaptée ou un établissement ou services d'aide par le travail pour 600 heures de travail sur une période triennale.

La taxe est calculée avec un coefficient minimal de 40 fois le Smic horaire par travailleur handicapé non employé dans le cas où le taux d'emploi exigeant des aptitudes particulières est supérieur à 80% des emplois proposés par l'employeur.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2020 seule la majoration de décompte est effectuées dans l'hypothèse d'emploi de travailleurs handicapés de plus de 50 ans qui compte pour 1,5 emplois.

III/ L'exonération totale ou partielle de la taxe Agefiph.

Bénéficient d'une exonération en tout ou partie l'employeur qui contribue à la mise en œuvre de mesures favorables à l'emploi et l'insertion de travailleur handicapé.

La Conclusion d'un accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, agréé et réalisé (limité à trois ans renouvelable une fois depuis le 1er janvier 2020) permet une exonération totale. Le contrat de sous-traitance avec un établissement ou service d'aide par le travail ou une entreprise adaptée ou des travailleurs handicapés indépendants permet une exonération jusqu'à 75%.

Parmi les mesures dites favorables nous pouvons distinguer la prise de décisions collectives au profit de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, agréée et réalisée, l'accueil de stagiaires handicapés, la passation de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passées avec :

- a) des entreprises adaptées, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production depuis la réforme du décret du 16 septembre 2021,

- b) des établissements ou services d'aide par le travail,
- c) des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- d) des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L512-10 du Code de travail.

Depuis le 1er janvier 2020, la sous-traitance auprès des Entreprises Adaptées et ESAT permet aux entreprises n'atteignant pas les 6% de travailleurs handicapés de soustraire de leur contribution 30% de la facture des prestations et de main-d'œuvre.

Toutefois, un plafond concernant le montant déductible du montant de la contribution est mis en place. Si le taux d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise candidate à la déduction est :

- ▶ < 3% : le montant déductible du montant de la contribution est plafonné à 50% ; de la contribution due ;
- ▶ > 3% : le montant déductible du montant de la contribution est plafonné à 75% de la contribution due

Enfin l'implantation de périodes de mise en situation en milieu professionnel ouvert à toute personne sujette à un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé est considérée comme la dernière mesure favorable à l'insertion de travailleurs handicapés dans le milieu de l'emploi.

Myriam Benarroche Avocat Selarl Mab Avocat <http://mab-avocat-fiscaliste.com> 9 rue Le Tasse 75116 Paris
<https://mab-avocat-fiscaliste.com/>
