

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

L'un des objectifs de la loi Avenir professionnel ([loi 2018-771](#)) du 5 septembre 2018 est d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Publiée le 6 septembre au Journal officiel, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les principales mesures adoptées sont :

- La déclaration devient obligatoire pour **toutes** les entreprises
- la révision du taux d'emploi (actuellement 6%) tous les 5 ans
- les modalités de réponse à l'obligation d'emploi changent
- le taux d'emploi se calcule désormais au niveau de l'entreprise
- les entreprises déduiront du montant de leur contribution une quote-part du montant des contrats passés avec les Entreprises Adaptées, les ESAT ou les travailleurs indépendants.

PERIMETRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

● La déclaration

Tous les employeurs seront tenus de **déclarer** leurs salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. ([L5212-1 du CT](#)). **A compter du 1^{er} janvier 2020**, les entreprises de moins de 20 salariés auront l'obligation de déclarer leur **effectif total** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Un décret précisera les modalités de déclaration.

Cependant, **seules les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés seront soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés**. Le périmètre des entreprises soumises à l'obligation d'emploi reste donc inchangé par rapport à aujourd'hui.

Au niveau de la déclaration, si aujourd'hui les employeurs réalisent leur déclaration annuelle auprès de l'Agefiph, à compter du 1^{er} janvier 2020, les modalités changent et cette déclaration se fera par le biais de la **déclaration sociale nominative (DSN)** ([L5212-5 du CT](#)).

→ **Important : l'entreprise adaptée, comme toutes entreprises, a l'obligation de déclarer ses effectifs.**

● Le Taux

Pour rappel, le taux actuel de l'OETH est un taux fixe de **6%** de l'effectif total des salariés.

Le taux sera désormais amené à évoluer, il sera possible de le réviser tous les cinq ans ([L5212-2 CT](#)). Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Le taux de 6 % s'appliquera donc jusqu'en

décembre 2024, date à laquelle le taux sera actualisé. Le nouveau taux - qui ne pourra être inférieur à 6 % - sera fixé en fonction de « en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail ».

Le taux de 6% devient donc un minimum.

● L'Entreprise

A compter du 1er janvier 2020, les règles évolueront pour les entreprises à établissements multiples. Ces dernières devront apprécier le taux d'emploi de personnes handicapées **au niveau de l'entreprise** et non plus établissement par établissement ([L5212-3 CT](#)).

Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet **de modalités transitoires** déterminées par décret. Ce décret fixe :

- les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie
- les modalités de modulation du montant de la contribution.

MODALITES D'ACQUITTEMENT DE L'OETH – PRIORITE A L'EMPLOI DIRECT

L'employeur peut s'acquitter de son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) selon plusieurs modalités :

● L'emploi direct

L'**emploi direct** de travailleurs handicapés ou le paiement de la contribution à l'Agefiph deviendront les seules options dont dispose l'employeur pour s'acquitter de l'obligation d'emploi ([L5212-6 CT](#)). En ce qui concerne l'emploi direct, seront comptabilisés tous les travailleurs handicapés quelles que soient **la durée** et **la nature** de leur contrat.

→ **Important** : les équivalences d'emploi (Unités Bénéficiaires) réalisées par les contrats de sous-traitance avec les Entreprises Adaptées, les ESAT et les travailleurs indépendants handicapés ne seront pas comptabilisées dans le taux d'emploi direct. Toutefois, les dépenses engagées pourront être déduites du montant de la contribution due à l'Agefiph

→ **Position UNEA** : L'UNEA sera très vigilante sur les propositions et les modalités de calcul de la contribution et l'impact sur les leviers de la création de 40 000 emplois auprès des personnes en situation de handicap en cohérence avec les engagements du 12/07/2018. [Les propositions de l'UNEA](#)

● L'accueil de stagiaires, période de mise en situation professionnelle, mise à disposition ([L5212-7 CT](#)).

Un décret définira les modalités de prise en compte, dans l'obligation d'emploi de personnes handicapées :

- de l'accueil de stagiaires,
- de personnes mises en situation professionnelle
- de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs.

L'emploi de ces personnes ne constituera plus une modalité d'acquittement "**partielle**" de l'OETH, mais bien une modalité à part entière de mise en œuvre par **l'emploi direct**. Le plafond de 2 % de stagiaires accueillis au titre de l'obligation d'emploi est supprimé.

- **L'utilisation d'un nouveau motif de recours à l'intérim ([Article 67 de la loi](#))**

A titre expérimental, la loi crée un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi de travailleurs handicapés. Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir **lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi** mentionné à l'article [L5212-13](#). Le gouvernement a jusqu'à fin juin 2021 pour présenter au Parlement un rapport étudiant l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

- **Le maintien dans l'emploi ([L5212-7-2 CT](#))**

Un décret précisera également les modalités de prise en compte, **dans le calcul du nombre de personnes handicapées** employées par l'entreprise (emploi direct), de **l'effort consenti** par cette entreprise en faveur des bénéficiaires des bénéficiaires de l'OETH "qui rencontrent des **difficultés particulières de maintien en emploi**".

- **un accord agréé permettant de s'acquitter de l'OETH**

L'employeur pourra toujours s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé, que cet accord soit de branche, de groupe ou d'entreprise ([L5212-8 CT](#)). Toutefois, au 1er janvier 2020, le cadre de ces accords évoluera. **L'accord pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, sera limité à trois ans, renouvelable une fois**. Les accords agréés ne pourront plus être conclus au niveau d'un l'établissement.

Les accords agréés avant le 1er janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme. Ils peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne peuvent pas être renouvelés ([Article 67-IV da la loi](#)).

- **Le versement d'une contribution annuelle**

A compter du 1er janvier 2020, les employeurs n'adresseront plus directement leur déclaration obligatoire d'emploi de personnes handicapées (DOETH) à l'Agefiph. La déclaration sera intégrée à leur **Déclaration Sociale Nominative** (DSN).

La loi ajoute que les **informations** contenues dans cette déclaration sont **confidentielles**. L'employeur de la personne handicapée a l'interdiction de communiquer les informations qui la concernent à un autre employeur auprès duquel cette personne a sollicité un emploi.

La **mission de recouvrement** de la contribution due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH actuellement dévolue à l'Agefiph dans le secteur privé **sera transférée à l'Urssaf ou à la caisse de MSA** dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations sociales du régime général de la sécurité sociale ([L5212-9 CT](#)).

MODALITES DE REDUCTION DE LA CONTRIBUTION

- **Par les contrats de sous traitance, de prestation de services ou de fournitures**

Les **dépenses supportées directement par l'employeur** en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (**EA**), des établissements ou services d'aide par le travail (**Esat**) ou des travailleurs indépendants handicapés (**TIH**) **pourront être partiellement déduites du montant de la contribution annuelle** versée par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH. La nature des dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci pourront être déduites du montant de la contribution seront déterminées par décret ([L5212-10-1 CT](#)).

- **Par les dépenses en vue de l'insertion des travailleurs handicapés**

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle **des dépenses supportées directement par l'entreprise** et destinées à **favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. ([L5212-11 CT](#))

- **Par l'emploi d'ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières)**

Comme aujourd'hui, le montant de **la contribution peut être modulé** en fonction de l'effectif de l'entreprise et des **emplois "exigeant des conditions d'aptitude particulières"**, occupés par des salariés de l'entreprise. ([L5212-9 CT](#))

Pour l'application cette disposition, dans sa rédaction résultant de la présente loi, les branches professionnelles engagent des négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Le décret prévu au même article [L. 5212-9](#) ne peut être publié avant le 1er juillet 2019.

MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

Un décret fixera les modalités de calcul de la contribution annuelle.

→ **Important** : Toutefois, tout comme aujourd'hui, l'article [L5212-10 CT](#) plafonne à 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé. Cet article maintient également le dispositif de la surcontribution (coefficient = 1500 smic horaire) pour les structures n'ayant fait aucune « action positive » pendant une période supérieure à 3 ans.

Position UNEA : L'UNEA sera très vigilante sur les propositions et les modalités de calcul de la contribution et l'impact sur les leviers de la création de 40 000 emplois auprès des personnes en situation de handicap en cohérence avec les engagements du 12/07/2018 : [Les propositions de l'UNEA](#)

DISPOSITIONS DIVERSES

- **Télétravail**

Lorsque l'employeur **refuse la demande de recours au télétravail** formulée par un travailleur handicapé ou un salarié proche aidant, il devra désormais systématiquement **motiver sa décision** et, le cas échéant, **l'accord collectif ou la charte** élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les **modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail** en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi ([L1222-9 CT](#)). Cette disposition est d'application immédiate.

- **Référent handicap**

Les entreprises **d'au moins 250 salariés** doivent dorénavant **désigner un référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées ([L5213-6-1 CT](#)). Cette disposition est également d'application immédiate.

- **RQTH**

Lorsque le **handicap** d'une personne est **irréversible**, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) sera attribuée de façon **définitive**. ([L5213-2 CT](#))

POUR ALLER PLUS LOIN

- www.unea.fr