



LOI AVENIR PROFESSIONNEL : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite loi « *Avenir professionnel* » a modifié les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Trois décrets du 27 mai 2019, qui entreront en vigueur le **1er janvier 2020**, précisent ces nouvelles règles.

Pour rappel, à partir du 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 20 salariés seront assujetties à l'OETH.

Actuellement, cette obligation s'applique au niveau de l'établissement (art. L. 5212-3 du Code du travail).

> Déclaration des travailleurs handicapés

Le 1er janvier 2020, tous les employeurs seront tenus de déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH qu'ils emploient (art. L. 5212-1 du Code du travail).

Aujourd'hui, cette déclaration s'impose aux seules entreprises soumises à l'OETH, soit celles de plus de 20 salariés (art. L. 5212-1 du Code du travail).

Le décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 fixe le contenu et les modalités de cette déclaration ainsi que le mode de calcul des effectifs.

- Calcul de l'effectif

Pour savoir si une entreprise est soumise à l'OETH, il convient de déterminer son effectif.

Pour cela, il faut se référer au nouvel article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale, créé par la Loi Pacte (art. D. 5212-1 du Code du travail).

Cet article fait référence à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

- Modalités déclaratives

- Modalités déclaratives

A partir de 2020, la déclaration sera effectuée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN).

Actuellement, cette déclaration doit être adressée à l'Agefiph.

Pour remplir sa déclaration, l'employeur recevra de l'Urssaf au plus tard le 31 janvier les informations suivantes :

- l'effectif de l'entreprise,
- le nombre de bénéficiaire de l'OETH devant être employés,
- l'effectif de bénéficiaires de l'OETH,
- l'effectif des salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (art. D. 5212-5 du Code du travail).

Compte tenu de ces informations, l'employeur effectuera sa déclaration au mois de février. Il y mentionnera les éléments énumérés à l'article D. 5212-8 du Code du travail.

Si l'employeur est redevable d'une contribution, il procèdera au versement.

Lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul des établissements.

- Information du CSE

L'employeur porte à la connaissance du CSE cette déclaration (art. D. 5212-9 du Code du travail).

➤ Mise en place de l'OETH par accord agréé

L'employeur peut s'acquitter de son OETH en faisant application d'un accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois (art. L. 5212-8 du Code du travail).

Les mentions obligatoires et les conditions dans lesquelles cet accord est agréé sont fixées par le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019.

- Périmètre de l'accord

A compter de 2020, il ne sera plus possible de conclure des accords d'établissement. Seuls seront agréés les accords de branche, de groupe ou d'entreprise.

- Conditions d'agrément

Pour que l'accord soit agréé, il doit comporter un programme pluriannuel comportant un plan d'embauches et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise (art. R. 5212-12 du Code du travail).

Ces documents sont assortis d'objectifs, dont notamment le nombre de bénéficiaires de l'OETH et le nombre de bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. Ils précisent en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

envisagé. Ils précisent en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution due pour chacune de ces années, à l'exclusion des dépenses déductibles.

- Procédure d'agrément

La partie la plus diligente transmet l'accord pour agrément à l'administration compétente au plus tard le 31 mars de la première année de mise en oeuvre du programme (art. R. 5212-14 du Code du travail).

L'agrément est délivré pour la durée de l'accord. Il peut être renouvelé une fois pour une durée de 3 ans maximum.

- Bilan annuel

L'employeur dresse un bilan annuel de la mise en oeuvre de l'accord. Celui-ci est présenté, selon le cas, au CSE ou comité de groupe (art. R. 5212-16 du Code du travail).

L'employeur transmet à l'administration, dans les 2 mois qui suivent le terme de l'accord, le bilan annuel et le solde des dépenses exposées (art. R. 5212-17 du Code du travail).

Si les dépenses réalisées sont inférieures au montant total des contributions, l'employeur devra verser les sommes prévues par l'accord et non réalisées (art. R. 5212-19 du Code du travail).

➤ Contribution financière

L'entreprise d'au moins 20 salariés, soumise à l'OETH, dont le taux d'emploi des travailleurs handicapés est inférieur à 6% est redevable d'une contribution (art. L. 5212-9 du Code du travail).

Le décret n° 2019-523 fixe les modalités de calcul de cette contribution.

- Montant de cette contribution

Le montant de cette contribution est calculé en fonction du nombre de bénéficiaires manquants en appliquant un taux du SMIC horaire brut selon la taille de l'entreprise (400 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, 500 fois pour celles de 250 à 750 salariés et 600 fois pour celles de plus de 750 salariés) (art. D. 5212-20 du Code du travail).

Les articles D. 5212-22 et D. 5212-23 listent les dépenses déductibles de cette contribution.

Les entreprises qui n'ont employé aucun travailleur handicapé, n'ont pas conclu de contrats avec les entreprises adaptées, et ne sont pas couvertes par un accord se voient appliquer une majoration. Le taux est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire brut (art. R. 5212-21 du Code du travail).

- Mesures transitoires

Le décret prévoit à titre transitoire de 2020 à 2024 une modulation de la contribution afin d'atténuer les hausses éventuelles par rapport à l'année précédente.

Le décret prévoit à titre transitoire de 2020 à 2024 une modulation de la contribution afin d'atténuer les hausses éventuelles par rapport à l'année précédente (art. 2).