

ISSN 1769 - 4000

N° 90 - SOCIAL n° 51

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 4 octobre 2018 – [Abonnez-vous](#)

## LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » : HANDICAP - MODIFICATIONS APPORTÉES À L'OETH

### L'essentiel

Dans une volonté d'augmenter le taux d'emploi direct des personnes handicapées et de simplifier le dispositif existant, **la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, publiée le 6 septembre 2018, apporte plusieurs modifications à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui peuvent être regroupées sous les 4 thèmes suivants :

- La déclaration de l'effectif des travailleurs handicapés ;
- Le contenu de l'OETH ;
- Les modalités d'acquittement de l'OETH ;
- L'intégration des travailleurs handicapés.

Sauf indication contraire dans le présent bulletin d'information, l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions est le **1<sup>er</sup> janvier 2020**, et **s'appliquent aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date**.

Cette application est subordonnée à la parution de nombreux décrets, dont un intéresse tout particulièrement les Travaux Publics puisqu'il révisera la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap).

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## DÉCLARATION DE L'EFFECTIF DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

---

### Généralisation de l'obligation de déclaration des travailleurs handicapés

Tous les employeurs, **peu important l'effectif de leur entreprise**, auront l'obligation de **déclarer le nombre total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'ils emploient**, selon des modalités qui seront fixées par décret.

Pour autant, **seuls les employeurs d'au moins 20 salariés restent soumis** à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leur effectif total.

### Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés via la DSN

La déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ne sera plus effectuée en format papier ou par télé-déclaration sur Internet auprès de l'Agefiph. L'employeur déclarera sa situation au regard de cette obligation **par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN)**.

Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles. Elles ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel un bénéficiaire de l'OETH sollicite un emploi.

## CONTENU DE L'OETH

---

### Révision quinquennale du taux d'obligation

L'OETH reste fixée à 6 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise soumise à cette obligation.

Cependant ce taux sera révisé tous les cinq ans, **en référence à la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail**, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

### Application de l'OETH au niveau de l'entreprise

Pour les entreprises à établissements multiples, l'application de l'OETH se réalisait au niveau de chaque établissement, et non de l'entreprise, dès lors que le chef d'établissement disposait d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel.

Ce dispositif est désormais supprimé de telle sorte que **l'appréciation du seuil d'effectif et de l'OETH se réalisera au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement**.

## LES MODALITÉS D'ACQUITTEMENT DE L'OETH

---

### Emploi direct de salariés handicapés favorisé

La possibilité offerte à l'employeur de s'acquitter partiellement de son OETH en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé (entreprises adaptées, Esat, etc.), est supprimée. **Ainsi l'OETH ne pourra être satisfaite essentiellement qu'en employant directement les bénéficiaires de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail.**

**IMPORTANT** : lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé sera désormais attribuée de façon définitive.

Par ailleurs, **l'accueil des stagiaires handicapés**, des personnes bénéficiaires de l'OETH pour les périodes de mise en situation en milieu professionnel, ou mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par des groupements d'employeurs, seront pris en compte à part entière dans l'appréciation de l'acquittement de l'OETH. Pour rappel, l'accueil de ces travailleurs handicapés n'était pris en compte qu'à concurrence de 2 % de l'effectif de l'entreprise. Les modalités de prise en compte de ces bénéficiaires seront déterminées ultérieurement par décret.

**IMPORTANT** : à titre expérimental, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021**, outre les cas de recours à l'intérim prévus par le Code du travail, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice pourra intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'OETH, notamment :

- les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ;
- les victimes d'accident du travail (ou de maladie professionnelle) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de protection sociale obligatoire, sanctionnant une réduction minimale des 2/3 de la capacité de travail ou de gain.

### L'application limitée d'un accord collectif agréé

L'employeur a la possibilité de s'acquitter de l'OETH en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Toutefois, **cet accord aura une durée maximale de trois ans et ne sera renouvelable qu'une fois** (soit une durée totale maximale de 6 ans).

Dans la mesure où l'appréciation de l'OETH ne s'effectuera plus au niveau de l'établissement, la possibilité de conclure un accord agréé à ce niveau-là a été supprimée.

**IMPORTANT** : une mesure transitoire est prévue **en faveur des accords agréés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020**. Ces derniers continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans, à l'exception des accords agréés d'établissement qui ne peuvent pas être renouvelés.

Les mentions obligatoires de cet accord et les conditions dans lesquelles celui-ci est agréé par l'autorité administrative seront fixées par décret.

### Contribution annuelle modifiée

Tout employeur qui n'a pas satisfait à son OETH est toujours tenu de s'acquitter d'une contribution annuelle versée au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (l'Agefiph), dans des conditions fixées par décret, pour chacun des bénéficiaires de l'obligation manquant.

Toutefois cette contribution annuelle ne sera plus versée directement à cet organisme, mais sera **recouvrée par l'Urssaf** dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de sécurité sociale.

Les modifications de la contribution annuelle ont été surtout réalisées sur les différents dispositifs de minoration.

**IMPORTANT** : L'aide éventuellement versée sous certaines conditions par l'Agefiph pour l'application du principe aux termes duquel le salaire des bénéficiaires de l'OETH ne peut être inférieur aux salaires minimaux conventionnels, pourra désormais être cumulée avec la minoration de la contribution.

### Modification de la prise en compte des efforts consentis par l'employeur

Lorsque l'employeur consentait des efforts particuliers en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées ou assimilées (embauche ou maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire dont la lourdeur du handicap a été reconnu ; embauche la première année d'une personne handicapée qui était chômeur de longue durée, etc.), le montant de la contribution était diminué par l'application d'un coefficient de minoration.

La nouvelle rédaction prévue par la loi reprend ce dispositif en retirant, toutefois, les dispositions relatives au recrutement direct ; si bien que **seul l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien dans l'emploi pourra être pris en compte dans le calcul de la contribution annuelle**, selon des modalités qui seront fixées par décret.

### La liste des dépenses déductibles allongée

Pour compenser la suppression de l'acquittement partiel de l'OETH par la conclusion de contrats avec le secteur protégé, **il est ajouté à la liste des dépenses déductibles du montant de la contribution annuelle celles supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services** qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements ou services d'aide par le travail ;
- des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'OETH.

La nature de ces dépenses, ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution, seront déterminées par décret.

De plus, les catégories des dépenses pouvant être déduites évoluent puisque les 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, pourront être déduites du montant de la contribution.

Dès lors, **les dépenses déductibles ne sont plus limitées à celles favorisant l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise**. La référence à l'abondement du compte personnel de formation, comme frais déductibles, n'est également plus prévue par l'article. La liste des dépenses déductibles fixée par l'article D. 5212-29 du Code du travail sera certainement révisée par la suite pour intégrer ces nouveautés.

### La révision future de la liste des ECAP

La modulation de la contribution annuelle à l'Agefiph en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) a fait l'objet de toutes les attentions par la FNTP au cours des concertations avec les pouvoirs publics et des discussions devant le Parlement, puisque sa suppression avait été envisagée.

Au final, le dispositif existant est maintenu ; mais **les branches professionnelles sont invitées à engager des négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des ECAP**, et ce **avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019** (date à laquelle le décret la révisant pourra être publié).

### Mesures transitoires concernant le montant de la contribution

Pour réduire l'effet des modifications apportées par la loi à l'OETH, **entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2024**, l'acquittement de cette obligation par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires, déterminées par décret. Ce dernier fixera :

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

## LES MESURES LIÉES À L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

---

### Le référent « handicap »

**À compter du 7 septembre 2018**, les entreprises employant au moins 250 salariés devront désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

### Les modalités d'accès au télétravail propres aux travailleurs handicapés

Les ordonnances prises le 22 septembre 2017, modifiées et ratifiées par la loi du 29 mars 2018, précisait que l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du travail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.

Cette obligation de motivation est étendue au cas où le télétravail est mis en place d'un commun accord formalisé par tout moyen entre un salarié et l'employeur, en l'absence d'accord collectif ou de charte.

Désormais, **lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé bénéficiaire de l'OETH ou un proche aidant, l'employeur devra motiver, le cas échéant, sa décision de refus.**

Par ailleurs, la loi complète le contenu de l'accord collectif ou de la charte élaborée par l'employeur mettant en place le télétravail. Outre les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre de cette organisation, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, et la détermination des plages horaires, **l'accord collectif ou la charte devra prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail**, et ce afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur **à compter du 7 septembre 2018**.

---

## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018