

Loi « Avenir professionnel » : les mesures pour l'emploi des personnes handicapées

Mis à jour le 22 Avril 2021



© Adobe Stock

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » apporte plusieurs évolutions dans le champ du handicap. L'objectif principal est de favoriser le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap.

L'architecture de la loi

La **loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018** [1] transforme le paysage de l'apprentissage et de la formation professionnelle avec pour objectifs d'en simplifier la gouvernance pour mieux réguler le système, développer l'alternance, accompagner le développement des TPE PME, rendre effectif l'individualisation des droits, et simplifier la vie des entreprises. Elle comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, l'égalité femmes/hommes, la lutte contre les fraudes au travail détaché, ainsi que sur **l'emploi des personnes handicapées**.

Le **Chapitre 1er** [2] du Titre III (« Des dispositions relatives à l'emploi ») [2] de la loi a pour ambition de **favoriser l'entreprise inclusive** et s'articule autour de 3 sections :

1. Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
2. Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées
3. Accessibilité

Alors qu'on ne dénombre encore que 3,4 % de salariés en situation de handicap dans les entreprises, 5% de personnels handicapés dans la fonction publique et 1,2 % d'apprentis en situation de handicap dans les CFA, le gouvernement veut agir pour développer les compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées et élargir la palette des outils existants.

Parmi les mesures phares de la loi, on peut citer :

- La priorité donnée à l'emploi direct pour les employeurs soumis à l'OETH ;
- Le périmètre de l'obligation d'emploi qui sera désormais apprécié au niveau de l'entreprise, ce qui permettra d'ouvrir 100 000 emplois aux personnes en situation de handicap ;
- Les créations d'emplois dans les entreprises adaptées, qui passeront de 40 000 à 80 000 d'ici 2022 ;
- La désignation d'un référent handicap dans chaque CFA et l'attribution d'une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap ;
- Le recours au télétravail facilité dès lors que la demande émanera d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant.

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vise à faciliter l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées notamment en procédant à l'élargissement de l'assujettissement à l'entreprise et en simplifiant les démarches de déclaration d'emploi des salariés handicapés pour les employeurs.

- **Généralisation de l'obligation de déclaration des travailleurs handicapés à toutes les entreprises**

Toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, y compris les entreprises de moins de 20 salariés, devront déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour autant, seuls les employeurs d'au moins 20 salariés restent soumis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. ([L5212-1 du CT](#) ^[3])

- **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. ([L5212-5 du CT](#) ^[4])

- **Application de l'OETH au niveau de l'entreprise**

Les entreprises de 20 salariés et plus, y compris celles comptant plusieurs établissements de moins de 20 salariés, seront soumises à l'obligation des 6 %. L'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise pour éviter que les entreprises à établissements multiples y échappent. Si une entreprise compte plusieurs établissements de moins de 20 salariés, le taux est appliqué à la somme des effectifs des établissements faisant partie de l'entreprise. Selon le gouvernement, le périmètre de l'obligation d'emploi apprécié au niveau de l'entreprise devrait permettre d'ouvrir 100 000 emplois aux personnes en situation de handicap. ([L5212-3 CT](#) ^[5])

- **Révision du taux d'emploi**

Les 6 % ne sont pas définitifs ; le taux sera révisé tous les 5 ans en fonction du nombre de travailleurs handicapés dans la population active et de leur situation sur le marché du travail. Le taux de 6 % s'appliquera donc jusqu'en décembre 2024, date à laquelle le taux sera actualisé. Le nouveau taux ne pourra être inférieur à 6 %. ([L5212-2 CT](#) ^[6])

L'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour objectif d'inciter au recrutement de personnes handicapées et donne la priorité à l'emploi direct. L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) reste fixée à 6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus, mais les modalités de calcul évoluent.

- **Emploi direct de salariés handicapés**

L'emploi des personnes handicapées ne constitue plus une modalité d'acquiescement "partielle" de l'OETH mais bien une modalité à part entière de mise en œuvre par l'emploi direct. A partir de 2020, tout travailleur handicapé, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD et désormais stagiaire, bénéficiaire des périodes de mise en situation en milieu professionnel, personne mises à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs) sera comptabilisé au prorata du temps de travail effectué sur l'année. Une survalorisation est prévue pour les salariés OETH de plus de 50 ans. Pour rappel, l'accueil de ces travailleurs handicapés n'était pris en compte qu'à concurrence de 2 % de l'effectif de l'entreprise. Le plafond de 2 % de stagiaires accueillis au titre de l'obligation d'emploi est donc désormais supprimé. ([L5212-6 CT](#) ^[7])

- **Suppression des minorations et prise en compte de l'effort consenti par une entreprise en faveur des travailleurs handicapés qui rencontrent des difficultés de maintien en emploi**

Jusqu'à présent, lorsque l'employeur consentait des efforts particuliers en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées ou assimilées, le montant de la contribution était diminué par l'application d'un coefficient de minoration. Désormais, 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. ([L5212-7-2 CT](#) ^[8])

- **Révision de la liste des Ecap**

La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap), qui permettent de minorer le montant de la contribution en raison de l'impossibilité pour l'employeur de proposer un tel emploi à un travailleur handicapé, devra être renégociée par les branches professionnelles d'ici le 1er juillet 2019. Actuellement, font partie de ces emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières les postes de maçons, hôtesses de l'air ou stewards, ambulanciers, etc. ([L5212-9 CT](#) ^[9])

- **Recours aux EA/ESAT/TIH en déduction de la contribution**

Le recours aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services établis avec les Entreprises adaptées (EA), Etablissements et services d'aide par le travail (Esat) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH) ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi des 6 %. Ils donneront droit en revanche à une déduction de la contribution financière. ([L5212-10-1 CT](#) ^[10])

- **Exonération de contribution par signature d'un accord agréé limitée**

Les employeurs pourront encore s'acquiescer de leur obligation si un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, établit un plan pluriannuel pour atteindre les 6 %. Mais ces accords seront limités à trois ans, renouvelables une fois et ne pourront plus être conclus au niveau de l'établissement. Ils auront désormais une durée 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. ([L5212-8 CT](#) ^[11])

- **Nomination d'un référent handicap**

Les entreprises de 250 salariés et plus devront désigner un référent handicap « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les

Les mesures pour les personnes en situation de handicap

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » met en place des règles spécifiques s'appliquant aux travailleurs handicapés dans les entreprises, notamment en matière d'accès à la formation et de conditions de travail.

• Majoration du Compte personnel de formation

Le Compte personnel de formation (CPF) est monétisé en euros dès le 1er janvier 2019 avec des droits majorés (800 € par an plafonnés à 8 000 €) pour les usagers des établissements et services d'aide par le travail. Une majoration de l'alimentation des droits pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi est définie par le [décret n°2019-566 du 7 juin 2019](#) ^[13]

• Accès à la formation facilité dans les CFA

Chaque CFA aura un référent handicap et percevra une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi. (L5213-6-1 CT ^[14]). L'objectif à terme est d'arriver à 6% d'apprentis handicapés dans les CFA en s'appuyant sur les nouvelles dispositions de la loi Pénicaud :

1. Assouplissement global de l'apprentissage
2. Entrée en apprentissage tout au long de l'année
3. Durée du contrat d'apprentissage adaptable
4. Soutien renforcé avec une modulation de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO

• Accès au télétravail facilité

Le recours au télétravail est renforcé. En effet, tout refus d'un employeur devra être motivé. 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 ^[15])

• Démarche de reconnaissance simplifiée

Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée de façon définitive. (L5213-2CT ^[16])

Le secteur adapté

La ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées ont signé le 12 juillet 2018 avec l'Unea, l'APF France handicap et l'Unapei l'engagement national « **Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022** » qui prévoit de créer 40 000 emplois supplémentaires dans les Entreprises adaptées (EA) d'ici 2022. La loi Pénicaud définit le cadre juridique des EA dans la perspective de les rapprocher des entreprises de droit commun. Elle lance deux expérimentations visant à faciliter la mobilité des travailleurs handicapés vers les entreprises ordinaires.

• Proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans les effectifs salariés

Abandon du seuil minimal de 80 % de travailleurs handicapés dans les effectifs salariés. Un décret fixe les proportions minimale et - nouveauté - maximale de travailleurs reconnus handicapés recrutés, ces proportions s'appréciant à l'avenir dans l'effectif global de la structure. Ces salariés doivent ainsi représenter au moins 55 % et au plus 100 % de l'effectif total. (D. 5213-63-I ^[17])

• Accompagnement des transitions professionnelles

La loi prévoit la mise en place par les EA d'un accompagnement spécifique des travailleurs reconnus handicapés destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'EA ou vers d'autres employeurs publics et privés. (L5213-13-1 CT ^[18]). Cet accompagnement ouvre droit à des aides financières accordées aux EA qui vise à "compenser les conséquences du handicap et des actions engagées" liées à l'emploi de travailleurs handicapés. (L5213-19 CT ^[19])

« Le volume d'accompagnement de transitions professionnelles va être grandissant et ce n'est le mode de fonctionnement classique des EA. Nous allons devoir mobiliser le service public de l'emploi et les acteurs économiques. Ce qui va changer dans nos relations avec les entreprises, c'est que nous passons de la clé d'entrée « achat » à la clé d'entrée « RH ». Les EA devront être vues comme des acteurs de la professionnalisation et de la qualification des personnes en situation de handicap. Cela permettra aux EA de ne pas être uniquement vues comme le dernier employeur mais bien également comme un premier employeur potentiel ». Sébastien Citerne, directeur

- **CDD tremplin**

Jusqu'au 31 décembre 2022, les EA volontaires pourront recourir au CDD tremplin, d'une durée comprise en principe entre 4 et 24 mois, pour favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap vers les autres entreprises. La durée de travail ne peut en principe être inférieure à 20 heures par semaine. Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ce contrat peut être prolongé par l'employeur au-delà de la durée maximale prévue. (Article 78)

- **Entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)**

Jusqu'au 31 décembre 2022, les EA volontaires auront la possibilité d'expérimenter pendant 4 ans la création d'entreprises de travail temporaire visant à faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre en raison de leur handicap en mettant en oeuvre un accompagnement professionnel renforcé et de conclure avec eux des contrats de mission. Elles devront promouvoir en situation de travail les compétences et acquis de l'expérience de ces travailleurs auprès des employeurs en milieu ordinaire. Elles sont soumises à l'ensemble des règles régissant le travail temporaire. Par dérogation, la durée des contrats peut être portée à 24 mois, renouvellement compris. (Article 79).

« Une mesure de la loi encourage l'emploi de travailleurs handicapés intérimaires. Il s'agit de la création d'un nouveau cas de recours à l'intérim via la RQTH. Jusqu'ici, les entreprises pouvaient justifier leur recours à l'intérim par un surcroît temporaire d'activité ou le remplacement d'un salarié. Aujourd'hui, lorsqu'un salarié a une reconnaissance administrative de handicap, cette reconnaissance justifie, à elle seule, son recrutement en intérim ». Johan Titren, directeur égalité des chances du groupe Adecco et président du Club Handicap et Compétences (Hizy handicap international, 29 mars 2019).

- L'expérimentation "**EA pro-inclusion**", avec une part de travailleurs handicapés de 50% dans l'effectif total, sera lancée d'ici l'été 2020.

Calendrier de mise en application de la loi

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.

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

Les DOETH relatives aux années 2018 (déclaration du 1er trimestre 2019) et 2019 (déclaration du 1er trimestre 2020) restent inchangées.

La loi s'applique à compter de la déclaration 2020 qui sera effectuée au premier semestre 2021. Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fera l'objet de modalités transitoires déterminées par décret qui fixera :

- 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.

Tags

Tags : [emploi](#) [20] | [formation](#) [21] | [handicap](#) [22] | [entreprise adaptée](#) [23]