

Le volet handicap de la loi « Avenir professionnel »

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » présente plusieurs volets :

- La réforme de la formation professionnelle
- La réforme de l'assurance chômage
- Des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures relatives au harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par ailleurs, cette loi vient également réformer de manière significative les dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient effectivement. Toutefois, la loi garde le principe selon lequel seuls les employeurs d'au moins 20 salariés seront soumis à l'obligation d'emploi

Adoptant une stratégie multidirectionnelle, cette réforme vise à la fois :

- La négociation d'entreprise relative à l'emploi des personnes handicapées,
- Les différentes possibilités pour l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi
- Les nouvelles modalités relatives au paiement de la contribution annuelle relative au taux d'emploi de salariés en situation de handicap

1/ La négociation collective relative à l'emploi des personnes en situation de handicap

Désormais, le cadre d'appréciation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est l'entreprise, y compris pour les entreprises à établissements multiples.

Par ailleurs, en ce qui concerne les accords collectifs agréés relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap (exonératoire de la contribution due lorsque le taux de 6% d'emploi n'est pas atteint), leur durée est désormais limitée à 6 ans, soit 3 ans renouvelables une fois.

2/ Les différentes possibilités pour l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi

L'emploi direct de personne en situation de handicap n'est pas la seule manière de s'acquitter de son obligations d'emploi. En effet, l'employeur peut également recourir à des stages, aux entreprises de travail temporaire et également aux groupements d'employeurs.

Auparavant, la loi subordonnait la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées à des conditions de durée ou de nature du contrat. Désormais, les personnes handicapées employées dans l'entreprise seront prises en compte dans le calcul de l'obligation d'emploi quelles que soit la nature et la durée du contrat.

En revanche, la loi exclut à présent des possibilités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des personnes handicapées les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec les EA (entreprises adaptées) les ESAT (établissements ou services d'aide par le travail), les travailleurs handicapés indépendants ou les centres de distribution de travail à domicile. Le législateur exprime donc ici sa volonté d'accorder primauté à l'emploi direct des personnes handicapées puisque seul ce dernier sera pris en compte dans l'obligation d'emploi.

La loi ne vise que les contrats, et non les dépenses issues de ces contrats qui elles restent déductibles de l'obligation d'emploi.

3/ Les nouvelles modalités relatives au paiement de la contribution annuelle

Tous les ans, les entreprises n'ayant pas atteint un taux d'emploi de personnes handicapées de 6% de l'effectif de l'entreprise doivent payer une contribution (exceptée les entreprises couvertes par un accord collectif agréé).

Jusqu'à présent cette contribution annuelle était versée à l'AGEFIPH (association de gestion des fonds pour l'intégration des personnes handicapées). Désormais, cette contribution sera recouvrée par l'URSSAF ou la caisse de mutualité sociale agricole dont relève l'employeur. A cet effet, les employeurs n'auront plus de déclaration spécifique à remplir (l'ex-DOETH), puisqu'ils passeront par la DSN (déclaration sociale nominative). Il est important de préciser que « les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel un travailleur handicapé sollicite un emploi ».

Enfin, la loi revient sur le pourcentage d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En effet, celle-ci s'élève à 6% de l'effectif de l'entreprise. Toutefois, ce taux n'est plus fixé puisqu'il sera « révisé tous les 5 ans, 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, après avis du conseil national consultatif des personnes handicapées et à l'issue d'un débat tenu dans chacune des deux assemblées du Parlement »

Ainsi, force est de constater que la loi Avenir professionnel tend à simplifier l'obligation d'emploi des personnes handicapées, notamment en unifiant les modalités de calcul de l'obligation d'emploi et en favorisant le recours à l'emploi direct.

Face à ces assouplissements, il sera pertinent d'étudier si ces mesures favoriseront un emploi pérenne des personnes en situation de handicap.