

Paris, le 6 décembre 2018

Madame, Monsieur

L'article 67 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 refonde l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour favoriser davantage l'intégration des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

Aujourd'hui, bien que leur taux d'emploi s'améliore, les salariés en situation de handicap ne représentent que 3,4% des salariés du secteur privé pour une obligation d'emploi qui est de 6% depuis plus de trente ans. Le taux de chômage des personnes handicapées est toujours deux fois supérieur à la moyenne nationale et le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés est inférieur à celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Encore trop d'entreprises versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph et au FIPH FP (8 %), quand plus de 80 % remplissent, en partie, leur obligation en employant directement au moins un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Il y a bien là, matière à une profonde transformation de notre politique, pour que nous puissions constater réellement des changements à cinq ans. La refonte de l'obligation d'emploi se traduira, pour les employeurs, dès 2020, notamment par plusieurs mesures :

- **Une mise en œuvre de l'obligation d'emploi recentrée sur l'emploi des travailleurs handicapés sous toutes ses formes.** Ainsi, en complément des contrats à durée déterminée et indéterminée, les stagiaires, les personnes en immersion, les intérimaires, les titulaires de contrats aidés, les alternants comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise seront valorisés pour remplir l'obligation d'emploi. Le recours à la sous-traitance au secteur adapté et protégé ou aux travailleurs handicapés indépendants reste encouragé et valorisé en complément des formes d'emploi précitées. Seul, son mode de valorisation change pour être plus simple puisqu'il vient en déduction de la contribution.
- **Des gisements d'emplois mieux identifiés pour repérer les besoins d'appui et de service pour les personnes handicapées et les employeurs.** Tous les employeurs sont ainsi mobilisés, quelle que soit leur taille, grâce à la mise en place d'une obligation déclarative des travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés. L'obligation d'emploi, qui s'appliquera désormais au niveau de l'entreprise, continue de concerner les employeurs d'au moins 20 salariés.
- **Une politique d'emploi qui favorise de dialogue social et responsabilise les représentants des salariés et des employeurs.** La limitation dans le temps des

accords agréés, comme modalité d'acquittement de son obligation d'emploi, permettra de redonner à cet outil son rôle de levier pour la mise en place d'une politique sociale en faveur des travailleurs handicapés. Pour autant, les partenaires sociaux sont invités à maintenir l'emploi des travailleurs handicapés dans leurs sujets de négociation collective au-delà de la durée limitée des accords agréés afin d'assurer une continuité de leurs engagements.

- **Une simplification des obligations déclaratives et donc un allègement de la charge administrative pour les employeurs.** Les URSSAF et les caisses de MSA seront, désormais, les interlocuteurs uniques des employeurs grâce au recouvrement de la contribution par leurs services (comme c'est le cas pour les cotisations sociales). Ces acteurs leur fourniront une transmission d'informations sécurisées via la déclaration sociale nominative, en substitution à la déclaration actuelle, pour réaliser leur déclaration d'emploi annuelle.
- **Des entreprises mieux accompagnées grâce à une offre de services renouvelée.** A l'issue d'une concertation approfondie avec l'ensemble des acteurs, l'offre de services aux employeurs sera plus lisible et plus accessible pour les employeurs, qui en ont le plus besoin. Cette offre devra favoriser l'agilité et la réactivité entre les différents acteurs, au profit d'un accompagnement des personnes handicapées et des employeurs qui devra être mieux ciblé et mobiliser des outils plus incitatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prendra effet au 1^{er} janvier 2020 et concernera la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés réalisée début 2021 au titre de l'année 2020.

Pour cette année, il vous appartient d'effectuer avant le 1er mars 2019 votre télé-déclaration sur le site : <https://www.teledoeth.travail.gouv.fr>. A défaut, vous devez adresser avant cette même date votre déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés 2018 à l'AGEFIPH qui en assure la gestion et le contrôle. Pour acquitter votre obligation d'emploi, l'AGEFIPH est à votre disposition pour vous conseiller. Ses outils, aides et services sont consultables sur le site www.agefiph.fr.

« Il faut voir les personnes en situation de handicap non comme un problème mais comme une chance pour les entreprises qui, aujourd'hui, cherchent des talents. Il y a 500 000 personnes qui cherchent à travailler. Si vous vous ouvrez à elles, elles apporteront beaucoup en termes d'engagement et de compétences à l'entreprise ».

Muriel PENICAUD, Ministre du Travail

« La prise en compte du handicap est un levier puissant de transformation des organisations au bénéfice de toutes et tous. L'insertion professionnelle des personnes handicapées ne doit plus être une question de spécialistes. Il s'agit d'une question de talents et de compétences à la hauteur du défi économique et social qui est celui de chaque entreprise. L'heure est au changement d'échelle pour construire « une société du vivre tous ensemble ».

Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées