# LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL » : DISPOSITIONS RELATIVES AU HANDICAP

*Légende : jaune ce qui change / vert décret à venir*

| **ANCIEN TEXTE** | **NOUVEAU TEXTE** | **COMMENTAIRES***En italiques : précisions ajoutées* |
| --- | --- | --- |
| Code du travail Partie législative Cinquième partie : L'emploi Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs [Titre Ier : Travailleurs handicapés](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=19254D37FC135CA9FF4A49C3DAFCF863.tplgfr32s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006160806&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180619) Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés  |  |  |
| Section 1 : Champ d'application.Article L. 5212-1 Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux. | Section 1 : Champ d'application.Art. L. 5212-1La mobilisation en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. À ce titre, ces derniers déclarent l’effectif total des bénéficiaires de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-13 qu’ils emploient, selon des modalités fixées par décret.Les articles L. 5212-2 à L. 5212-17 s’appliquent à tout employeur occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux. | La déclaration de toutes les entreprises y compris les moins de 20 salariés correspond à une revendication portée par FO.Le décret *(prévu pour mars 2019)* précisera les modalités d’une déclaration simplifiée pour les moins de 20, sachant qu’elles continueront à ne pas verser de contribution. |
| Section 2 : Obligation d'emploi. Article L. 5212-2  Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.  | Section 2 : Obligation d'emploi. Article L. 5212-2Tout employeur emploie des bénéficiaires de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l’effectif total de ses salariés.Ce taux est révisé tous les cinq 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 mentionné à l’article L. 146-1 du code de l’action sociale et des familles *(CNCPH).* | Le 6% devient un « plancher » (disposition sans impact).Cette prévalence est actuellement de 6,6%. FO continue à revendiquer de caler le taux d’emploi sur cette prévalence.Il est d’ailleurs regrettable de constater l’absence de mesure incitant les entreprises à dépasser ce taux-cible. |
| Article L. 5212-3  Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents. | Article L. 5212-3  Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l’entreprise.*Attention : [entrée en vigueur de cet article selon des modalités fixées par décret et au plus tard le 1er janvier 2025.]* *Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l’acquittement de l’obligation d’emploi par le versement d’une contribution annuelle fait l’objet de modalités transitoires déterminées par décret. Ce décret fixe, d’une part, les* ***modalités de calcul*** *de la* ***limite******maximale*** *de la contribution, en prenant en compte l’effectif de travailleurs handicapés de l’entreprise assujettie et, d’autre part, les modalités de* ***modulation*** *du montant de la contribution.*Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents. | *L’entrée en vigueur sera donc très progressive.**Décret prévu pour mars 2019.**Sans changement.* |
| Article L. 5212-4 Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans.  | Article L. 5212-4 Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans. | Pas modifié ici mais sera touché par la loi PACTE : 3 ans pour les nouvelles entreprises, et 5 ans pour celles qui accroissent leur effectif, ce que FO dénonce fermement ! |
| Article L. 5212-5 L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 qui assure la gestion de cette déclaration dans des conditions fixées par décret. Il justifie également qu'il s'est, le cas échéant, acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11.A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.  | Article L. 5212-5 L’employeur déclare sa situation au regard de l’obligation d’emploi à laquelle il est soumis en application de l’article L. 5212-2 du présent code au moyen de la déclaration prévue à l’article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale.Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles. Elles ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel un bénéficiaire de l’obligation d’emploi que la déclaration concerne sollicite un emploi.A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. | *La déclaration sera effectuée au moyen de la DSN (déclaration sociale nominative) à compter de 2020-2021.* |
| Article L. 5212-5-1L'association mentionnée à l'article L. 5214-1 se prononce de manière explicite sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de la législation relative : 1° A l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi calculé selon l'article L. 1111-2 2° A la mise en œuvre de l'obligation d'emploi prévue aux articles L. 5212-2 à L. 5212-53° Aux modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi prévues aux articles L. 5212-6, L. 5212-7, L. 5212-7-1 et L. 5212-9 à L. 5212-114° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés aux articles L. 5212-13 à L. 5212-15. La décision ne s'applique qu'à l'employeur demandeur et est opposable pour l'avenir à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle sa situation a été appréciée n'ont pas été modifiées. Il ne peut être procédé à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L. 5212-12, fondée sur une prise de position différente de celle donnée dans la réponse à compter de la date de notification de celle-ci. Lorsque l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 entend modifier pour l'avenir sa réponse, elle en informe l'employeur selon des conditions et des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de contenu et de dépôt de la demande, ainsi que le délai dans lequel doit intervenir la décision explicite. | Article L. 5212-5-1L'association mentionnée à l'article L. 5214-1 se prononce de manière explicite sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de la législation relative : 1° A l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi calculé selon l'article L. 1111-2 2° A la mise en œuvre de l'obligation d'emploi prévue aux articles L. 5212-2 à L. 5212-53° Aux modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi prévues aux articles ~~L. 5212-6~~, L. 5212-7, L. 5212-7-1 et L. 5212-9 à L. 5212-114° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés aux articles L. 5212-13 à L. 5212-15. La décision ne s'applique qu'à l'employeur demandeur et est opposable pour l'avenir à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle sa situation a été appréciée n'ont pas été modifiées. Il ne peut être procédé à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L. 5212-12, fondée sur une prise de position différente de celle donnée dans la réponse à compter de la date de notification de celle-ci. Lorsque l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 entend modifier pour l'avenir sa réponse, elle en informe l'employeur selon des conditions et des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de contenu et de dépôt de la demande, ainsi que le délai dans lequel doit intervenir la décision explicite. | *Le rescrit continuera à être effectué par l’Agefiph.* |
| Section 3 : Modalités de mise en œuvre de l’obligationSous-section 1 : Mise en œuvre partielle. Article L. 5212-6  L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :1° Soit des entreprises adaptées 2° Soit des centres de distribution de travail à domicile 3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail 4° Soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article L. 8221-6 ou à l'article L. 8221-6-1.Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements, services ou travailleurs indépendants. Dans ce dernier cas, cet acquittement partiel est déterminé en tenant compte du nombre de salariés exerçant pour le compte des travailleurs indépendants mentionnés au 4° ou de façon forfaitaire lorsque ces travailleurs indépendants relèvent des dispositions de l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale.Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.  | Section 3 : Modalités de mise en œuvre de l’obligationSous-section 1 : Mise en œuvre par l’emploi de travailleurs handicapésArticle L. 5212-6 L’employeur s’acquitte de son obligation d’emploi en employant les bénéficiaires mentionnés à l’article L. 5212-13, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat. | La sous-traitance est basculée au L. 5212-10-1 et passe d’une prise en compte au titre de l’emploi « indirect » à une déduction de la contribution.*Le nouvel article L. 5212-6 précise la prise en compte de* ***tous*** *les BOETH (mais leur décompte sera faite en ETPT cf PL PACTE nv L5212-9).* |
| Article L. 5212-7  L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.Cette possibilité s'applique également en cas d'accueil en périodes d'observation mentionnées au 2° de l'article L. 4153-1 d'élèves de l'enseignement général pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage. Cette possibilité est prise en compte pour le calcul de la limite fixée au premier alinéa du présent article. L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.  | Article L. 5212-7L’employeur peut s’acquitter de son obligation d’emploi :1° En accueillant en stage les bénéficiaires mentionnés à l’article L. 5212-13, quelle qu’en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l’allocation compensatrice pour tierce personne ou de l’allocation d’éducation de l’enfant handicapé qui disposent d’une convention de stage ;2° En accueillant les bénéficiaires mentionnés au même article L. 5212-13 pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre Ier de la présente partie ;3° En employant les bénéficiaires mentionnés à l’article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d’employeurs.Les modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés au présent article sont fixées par décret. | L’article L5212-7 regroupe désormais les stagiaires, les PMSMP, et les mises à disposition par les entreprises d’intérim et les groupements d’employeurs. FO condamne la suppression du plafond qui limitait la déduction maximale à 2% dans l’hypothèse où une entreprise recourait à des stagiaires en situation de handicap.*Décret (prévu pour mars 2019) à voir.* |
| Article L. 5212-7-1  L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre Ier de la présente partie.Cet acquittement est pris en compte pour le calcul de la limite fixée au premier alinéa de l'article L. 5212-7.Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.  | Art. L. 5212-7-1 abrogé | *Regroupé au L. 5212-7* |
|  | Art. L. 5212-7-2.Peut être pris en compte, dans le calcul du nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-13, l’effort consenti par l’entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi, selon des modalités fixées par décret. | *Les minorations de contribution(ancien L5212-9) sont supprimées. Est établie, à leur place, une pondération du nombre de BOETH, mais sur des critères à la fois très flous et très restreints (seulement pour des difficulités particulières de maintien dans l’emploi).**FO revendique le maintien d’incitations à recruter et maintenir en emploi des personnes handicapées vues comme plus difficilement « employables » par les employeurs. C’est pouquoi FO condamne cette rédaction.**Décret (prévu pour mars 2019) à voir.**Pour mémoire, le texte de l’ancien L5212-9 sur ce point : « Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.* |
| Sous-section 2 : Mise en œuvre par application d'un accord.Article L. 5212-8 L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. | Sous-section 2 : Mise en œuvre par application d'un accord.Art. L. 5212-8*.*L’employeur peut s’acquitter de son obligation d’emploi en faisant application d’un accord de branche, de groupe ou d’entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d’un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. Les mentions obligatoires de cet accord et les conditions dans lesquelles cet accord est agréé par l’autorité administrative sont fixées par décret en Conseil d’Etat.*Attention : les accords mentionnés à l’article L. 5212-8 du CT agréés avant le 1er janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu’à leur terme et peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l’exception des accords d’établissement qui ne peuvent pas être renouvelés.* | Les accords agréés – dont FO demandait la remise en cause en faveur d’accords de droit commun renforcés – seront limités à 3 ans renouvelés une fois, ce qui devrait permettre de réimpulser les négociations dans les branches et les entreprises sur le thème du handicap.*A noter : les accords d’établissement sont supprimés dès 2020.**Décret prévu pour mars 2019.* |
| Sous-section 3 : Mise en œuvre par le versement d'une contribution annuelle. Article L. 5212-9 L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. | Sous-section 3 : Mise en œuvre par le versement d'une contribution annuelle. Article L. 5212-9 L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer. Tout employeur qui n’a pas satisfait à l’obligation mentionnée à l’article L. 5212-2 est tenu de s’en acquitter en versant une contribution annuelle, dans des conditions fixées par décret, pour chacun des bénéficiaires de l’obligation qu’il aurait dû employer. Cette contribution est recouvrée par les organismes mentionnés à l’article L. 213-1 du code de la sécurité sociale ou à l’article L. 752-4 du même code ou à l’article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont relève l’employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de sécurité sociale.Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, après avis du (CNCPH), exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. ~~Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.~~*Attention : les branches professionnelles engagent des négociations en vue d’élaborer des propositions pour réviser la liste des ECAP. Le décret prévu L. 5212-9 ne peut être publié avant le 1er juillet 2019.* | *Le versement à l’Agefiph est maintenu, même s’il transitera par une collecte effectuée par les URSSAF.**Décret prévu pour mars 2019.**Les ECAP seraient revus par décret fin 2019, après négociation des branches concernées (essentiellement transport et bâtiment).**Suppression des « minorations » de contribution.*  |
| Article L. 5212-10  Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret. Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article [L. 5212-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903685&dateTexte=&categorieLien=cid) d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance.  | Article L. 5212-10  Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret. Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article L. 5212-10-1 d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance. | *Le plafond du barème (600 SMIC) et la surcontribution (1500 SMIC) sont maintenus, mais le barème sera revu dans le futur décret … à suivre.* |
|  | Art. L. 5212-10-1Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l’entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu’elle passe avec :1° Des entreprises adaptées ;2° Des établissements ou services d’aide par le travail ;3° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l’obligation d’emploi au sens de l’article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l’article L. 8221-6 ou à l’article L. 8221-6-1.La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret. | *La sous-traitance devient une déduction de contribution.*FO condamne cette mesure, qui consiste, pour l’ensemble des entreprises recourant à la sous-traitance à les exonérer, de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés, étant donné que par cet article la déduction des dépenses n’est plus partielle mais intégrale.Ainsi, demain, les entreprises pourront réduire leur contribution jusqu’à zéro, sans pour autant avoir embauché un travailleur handicapé.*Décret prévu pour mars 2019.* |
| Article L. 5212-11  Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, l'abondement du compte personnel de formation au bénéfice des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1. La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret. | Article L. 5212-11  Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle~~, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi,~~ des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ~~au sein de l'entreprise, l'abondement du compte personnel de formation au bénéfice des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle~~ qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par (l’Agefiph). La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret. | *Déductions maintenues, mais elles seront revisitées par décret.**Le décret actuel sera revu.* |
| Sous-section 4 : Sanction administrative. Article L. 5212-12  Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 5212-10, majoré de 25 %. | Sous-section 4 : Sanction administrative. Article L. 5212-12  Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-7 à L. 5212-11, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 5212-10, majoré de 25 %. | *Sanction maintenue* |
| Section 4 : Bénéficiaires de l’obligation d’emploiSous-section 1 : Catégories de bénéficiaires. Article L. 5212-13  Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par [l'article L. 5212-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903682&dateTexte=&categorieLien=cid) : 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006796672&dateTexte=&categorieLien=cid) 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709725&dateTexte=&categorieLien=cid) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709727&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 241-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709729&dateTexte=&categorieLien=cid) du même code 6° Abrogé 7° Abrogé 8° Abrogé 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service 10° Les titulaires de la carte “ mobilité inclusion ” portant la mention “ invalidité ” définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797041&dateTexte=&categorieLien=cid) 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.  | Section 4 : Bénéficiaires de l’obligation d’emploiSous-section 1 : Catégories de bénéficiaires. Article L. 5212-13  Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par [l'article L. 5212-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903682&dateTexte=&categorieLien=cid) : 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006796672&dateTexte=&categorieLien=cid) 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709725&dateTexte=&categorieLien=cid) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709727&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 241-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709729&dateTexte=&categorieLien=cid) du même code 6° Abrogé 7° Abrogé 8° Abrogé 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service 10° Les titulaires de la carte “ mobilité inclusion ” portant la mention “ invalidité ” définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797041&dateTexte=&categorieLien=cid) 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.  | *Sans changement pour le secteur privé* |
| Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.Article L. 5212-14  Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes : - les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet - les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité. Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.  | Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.Article L. 5212-14  Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes : - les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet - les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité. ~~Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.~~  | *Mode de calcul inchangé mais sera revu par PL PACTE (ETPT).**Les groupements d’employeurs sont repris au L5212-7.* |
|  | *Entrée en vigueur le 1er janvier 2020 (sauf exceptions vues ci-dessus) et s’applique aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.* | *Donc pour la DOETH faite en 2021.* |
|  | *Attention : à titre expérimental, à compter du 1er janvier 2019 et jusqu’au 31 décembre 2021, outre les cas prévus aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail, la mise à disposition d’un salarié temporaire auprès d’une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un BOETH.**Au plus tard le 30 juin 2021, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur cette expérimentation au regard de son impact sur l’accès à l’emploi des bénéficiaires de l’obligation d’emploi susmentionnée.* | *Expérimentation d’un nouveau cas de recours à l’intérim : le recours à un intérimaire handicapé.* |
| Article L5212-17Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles l'accord collectif prévu à l'article L. 5212-8 est agréé par l'autorité administrative. | Article L5212-17Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre~~, notamment les conditions dans lesquelles l'accord collectif prévu à l'article L. 5212-8 est agréé par l'autorité administrative~~. | *Repris au L5212-8* |
| Article L5213-2La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. | Article L5213-2La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive. |  |
|  | Article L. 5213-6-1Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, est désigné un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les personnes en situation de handicap. | (Art. 40 ter) Nouveau : désignation obligatoire d’un référent Handicap.Pour FO, c’est un bon début. Pour autant, nous regrettons que les pouvoirs de ce référent, en particulier d’alerte, ne soient pas reconnus. |
| Article L5213-11Pour l'application des dispositions de l'article L. 5213-7 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'association mentionnée à l'article L. 5214-1. Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires. Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 5212-9. | Article L5213-11Pour l'application des dispositions de l'article L. 5213-7 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'association mentionnée à l'article L. 5214-1. Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires. ~~Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 5212-9.~~ | *Devenu sans objet suite à la suppression des minorations.* |
|  |  |  |
| Article L. 1222-9 I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. | Article L. 1222-9 I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l’article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l’article L. 113-1-3 du code de l’action sociale et des familles, l’employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.5° Les modalités d’accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues par l’article L. 5213-6.III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. | *(Art. 40 bis)**Télétravail* |
|  | *Application par décret en Conseil d’Etat aux agents mentionnés à l’art L323-2 CT.* | *Fonction Publique* |