

VEILLE JURIDIQUE

Travailleur handicapé : réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés visera à simplifier les démarches des employeurs. Dès le 1^{er} janvier 2020, la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fera via la déclaration sociale nominative (DSN). Le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et de l'effectif total de l'entreprise sera effectué par les organismes sociaux sur la base des déclarations faites par l'employeur dans son logiciel RH de gestion du personnel et de paye. Toutes les formes d'emploi seront prises en compte dans le calcul du montant de la contribution : CDD, CDI, contrats d'apprentissage... Quelle que soit la nature du contrat conclu, tout travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année. Le recouvrement de la contribution sera assuré par un seul interlocuteur : les Urssaf reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

Chaque travailleur handicapé de plus de 50 ans comptera pour 1,5 dans le calcul des effectifs des BOETH.

Si l'entreprise déclare l'achat de produits ou de services auprès d'un Ésat, d'entreprises adaptées ou de travailleurs indépendants handicapés, elle pourra les valoriser en déduction de la contribution due. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre), dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de BOETH qui sont employés.

Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer la présence de travailleurs handicapés dans leur effectif. Certains types de dépenses directes donnent droit à une réduction du montant de la contribution : par exemple la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés...

Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés,

Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé

Oups.gouv.fr : conseils pour ne plus se tromper dans ses démarches administratives

Dans le cadre de la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance visant à améliorer les relations entre le public et l'administration notamment avec le droit à l'erreur, le ministère de l'Action et des Comptes publics a ouvert le site web oups.gouv.fr qui conseille les particuliers et les entreprises afin d'éviter les erreurs commises dans leurs démarches administratives.

Adoption d'une Convention Européenne et d'une Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

La convention reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail « peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits... mettent en péril l'égalité des chances, sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ». Elle définit « la violence et le harcèlement » comme des comportements et pratiques « qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique ». Elle rappelle aux États qu'ils ont la responsabilité de promouvoir « un environnement général de tolérance zéro ».

La convention a pour but de protéger les travailleurs et les employés, quel que soit leur statut contractuel. Elle entrera en vigueur 12 mois après que deux États Membres l'auront ratifiée. La recommandation, qui n'est pas juridiquement contraignante, donne des indications sur la façon dont la convention devrait être appliquée.

Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, Conférence internationale du Travail, Genève, Juin 2019

Publication d'un décret relatif à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

Le décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés achève la mise en place du nouveau cadre juridique résultant de l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la directive 2016/680 du 27 avril 2016 relative au traitement des données à caractère personnel en matière pénale. Il est entré en vigueur le 1^{er} juin 2019. Composé de six titres, ce décret procède à la réorganisation des dispositions réglementaires.

Modification du règlement 10/2011

Le règlement 2019/988 de la commission du 17 juin 2019 rectifiant la version en langue française du règlement 10/2011 concernant les matériaux et objets en matière plastique destinés à entrer en contact avec des denrées alimentaires modifie la limite de migration de la substance : 2,4,8,10-tétraoxaspiro [5.5] undécane-3,9-diéthanol,β3,β3,β9,β9-tétraméthyl- ("SPG") (utilisée pour le polyester).

Protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

La directive 2019/983 du 5 juin 2019 constitue la troisième révision de la directive sur l'exposition des travailleurs à des agents cancérigènes. 4 nouvelles valeurs-limites d'exposition professionnelle (VLEP) sont introduites pour le cadmium, le béryllium, le formaldéhyde et le MOCA ([1]4,4-Méthylène-bis (2 chloroaniline), substance utilisée dans la fabrication de plastiques).

Les États membres doivent transposer cette directive dans leur droit national au plus tard pour le 11 juillet 2021.

**Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, actions de formation, communication et dialogue social...
AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.**

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION - INGENIERIE - RESSOURCE HUMAINE - MANAGEMENT DES RISQUES
SAS AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE - 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03