ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 113141

Texte de la question

M. Gilbert Meyer appelle l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur les dispositifs mis en place pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'activité professionnelle. Parmi ces dispositifs, le travail en entreprise adaptée (EA) constitue à l'heure actuelle une des alternatives les plus intéressantes pour permettre aux personnes handicapées de trouver un emploi. Certaines de ces personnes embauchées en EA peuvent être mises à disposition dans d'autres entreprises en vertu d'un contrat de prestation. Aux termes de l'article D. 323-25-3 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, cette mise à disposition est limitée à deux ans (un an renouvelable une fois). Depuis l'adoption de cette loi, il y a près de 30 ans, les conditions économiques ont toutefois bien évolué. Les chefs d'établissement se trouvent confrontés à de nouvelles difficultés, notamment celles liées aux délocalisations. De ce fait, l'aspect social lié à l'emploi de personnes handicapées fait de moins en moins partie des préoccupations des chefs d'établissements, excepté l'obligation de cotiser au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Si on comprend parfaitement la volonté du législateur de l'époque de privilégier l'intégration complète des personnes en milieu ordinaire, celle-ci se heurte aujourd'hui à la réalité quotidienne : entreprises confrontées à une concurrence acharnée et fort taux de chômage chez les personnes handicapées. Dans l'état actuel des choses et comme en attestent les études publiées récemment sur les taux de chômage des personnes handicapées, la personne handicapée se trouve bien souvent la première exposée au licenciement en cas de difficultés économiques. Ce constat est particulièrement regrettable dans la mesure où la personne handicapée embauchée en EA et mise à disposition dans un autre établissement, trouve incontestablement un réel épanouissement. Elle peut ainsi participer au développement économique de notre pays. En outre, si une personne handicapée éprouve des difficultés à tenir son poste, celle-ci a la possibilité de retourner immédiatement à l'EA et conserver malgré tout son emploi. Il s'agit là d'un gage de sécurité d'emploi. Par ailleurs, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a permis de placer la personne handicapée au centre du débat. Dès lors, sachant que les dispositions en vigueur peuvent être source de gêne tant pour l'inspecteur du travail que pour les dirigeants des entreprises adaptées et que les personnes handicapées trouvent leur place dans le monde du travail via une mise à disposition sécurisante, ne serait-il pas opportun d'augmenter voire de supprimer la période de mise à disposition de deux ans prévues par les dispositions de la loi n° 75-534 du 30 janvier 1975 ? Il lui demande donc de lui indiquer les mesures qu'il entrevoit de prendre dans ce domaine. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les conditions de mise à disposition des salariés handicapés d'entreprises adaptées dans des entreprises dites « ordinaires » et notamment sur la durée de ces mises à disposition limitées à deux ans. En application de la réglementation en vigueur issue de la loi 2005-102 du 1er février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la vocation de l'entreprise adaptée est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la

consolidation du projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises. Pour aider l'entreprise adaptée à favoriser cet objectif, les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle être mis à la disposition d'un autre employeur dans les conditions réglementées par les articles D. 323-25-3 à D. 323-25-5 du code du travail. Ces mises à dispositions limitées à une année mais renouvelables une fois (soit deux ans au total) ont pour objectif, à l'issue de cette période, de déboucher sur une offre d'emploi de l'entreprise d'accueil en faveur du salarié handicapé mis à disposition par l'entreprise adaptée. Ces contrats doivent permettre de faciliter la transition entre l'entreprise adaptée et l'entreprise ordinaire et n'ont pas vocation à être renouvelés sans limite dans le temps. La loi 2005-102 du 11 février 2005 a d'ailleurs mis en place une nouvelle aide à l'emploi financée et versée par l'AGEFIPH, destinée à compenser la charge salariale de personnes lourdement handicapées, pour les entreprises dites « ordinaires ». Cette aide est attribuée sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétent qui statue sur les demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap qui lui sont adressées par les employeurs. Le DDTEFP du lieu où s'exerce l'activité, après examen des justificatifs accompagnant la demande, se prononce après avis éventuel de l'inspection du travail, sur la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap et fixe en pourcentage le niveau du surcoût qu'il retient. La décision du directeur départemental doit être motivée et faire l'objet d'un réexamen tous les trois ans. La reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de l'attribution d'une aide à l'emploi est accordée en cas de surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap après un aménagement optimal du poste de travail du salarié handicapé. L'aide est allouée en cas de surcoût égal ou supérieur à 20 % d'un salaire égal au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement. Le montant de l'aide à l'emploi est calculé au prorata du temps de travail effectué. Ce montant est majoré si le surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap, après un aménagement optimal du poste de travail, est égal ou supérieur à 50 % d'un salaire égal au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement. La loi du 11 février 2005 a, par ailleurs, créé, en faveur du travailleur handicapé démissionnaire d'une entreprise adaptée pour rejoindre une autre entreprise, une priorité de réembauche pendant un an, au sein de l'entreprise adaptée. Le parcours professionnel du travailleur handicapé de l'entreprise adaptée vers l'entreprise « ordinaire » a donc été sécurisé par la mise en place de ces différentes mesures destinées à l'accompagner au mieux dans son projet d'insertion professionnelle.

Données clés

Auteur : M. Gilbert Meyer
Circonscription : Haut-Rhin (1re circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 113141
Rubrique : Handicapés
Ministère interrogé : emploi, cohésion sociale et logement
Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 12 décembre 2006, page 12874
Réponse publiée le : 8 mai 2007, page 4302