



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

défense

Question écrite n° 94645

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier appelle l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la lutte contre les discriminations. La Halde vient de rendre son premier rapport d'activité pour l'année 2005. Il apparaît qu'elle a été saisie de nombreux cas de discrimination à l'emploi en raison d'un handicap ou de l'état de santé. Ces discriminations concernent autant l'embauche que le déroulement de carrière et même la retraite. Depuis 1987, la loi fait obligation aux entreprises de plus de vingt salariés de recruter des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, malgré un mode de calcul favorable puisqu'il prend en compte les commandes passées aux centres d'aide par le travail, l'emploi des travailleurs handicapés reste limité à 4,3 %. Aussi, il souhaiterait savoir s'il entend prendre des mesures en la matière. - 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 discriminations dont peuvent être victimes les personnes handicapées, notamment dans le domaine de l'emploi. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées s'inscrit dans une volonté de renouvellement des orientations en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées conformément aux souhaits du Président de la République de renforcement de l'engagement des acteurs publics et privés et de rénovation du cadre juridique et institutionnel. Le principe de non-discrimination à l'égard des personnes handicapées figure d'ores et déjà dans la législation française. Toutefois, la législation ne répondait pas totalement aux exigences de la directive des Communautés européennes du 27 novembre 2000. La loi du 11 février 2005 transpose cette directive en imposant aux employeurs publics et privés de prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Elle ouvre la possibilité d'aménagement d'horaires individualisés au bénéfice des travailleurs handicapés ou aux aidants familiaux et proches de la personne handicapée pour leur faciliter l'accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou leur maintien dans l'emploi. La loi du 11 février 2005 comporte également un volet relatif à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les mesures retenues dans ce cadre sont inspirées par la double volonté d'assurer l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les autres catégories de travailleurs et de permettre à toute personne handicapée qui est en mesure de travailler, de trouver un emploi en milieu ordinaire ou en établissement de travail protégé lorsque la situation de la personne handicapée le justifie. Ainsi, quand la personne handicapée est orientée vers le milieu ordinaire, elle bénéficie de l'accompagnement vers l'emploi par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Elle peut également être suivie par les CAP emploi, réseau spécialisé de placement reconnu par la loi, qui intervient en complément de l'ANPE. Le service public de l'emploi et ses partenaires sont mobilisés afin d'accompagner vers l'emploi l'ensemble des personnes handicapées, dont les plus éloignées de l'emploi (en particulier les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé). Par ailleurs, la loi tend à améliorer le niveau de la formation des personnes

handicapées en faisant notamment de celle-ci l'un des thèmes obligatoires de la négociation collective, à mieux assurer le respect par les employeurs tant publics que privés de leur obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés en augmentant, entre autres, le plafond de la contribution AGEFIPH à 1 500 fois le SMIC pour les entreprises, qui n'ont embauché aucun travailleur handicapé, n'ont passé aucun contrat avec le secteur protégé ou n'appliquent aucun accord visé à l'article L. 323-8-1 du code du travail pendant une période supérieure à trois ans. Elle précise et conforte le rôle de l'AGEFIPH dans l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées et consacre l'évolution des ateliers protégés en leur reconnaissant le statut d'entreprise adaptée. Par ailleurs, afin de faire entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et faire de l'emploi des personnes handicapées un élément incontournable de dialogue social, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation périodique (tous les trois ans pour les branches et tous les ans pour les entreprises) de négocier tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche, notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette négociation se déroule sur la base d'un rapport précisant la situation du secteur d'activité ou de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi. Cette mesure a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et permettre éventuellement dans un deuxième temps d'aboutir à la négociation d'un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclu dans le cadre des dispositions législatives propres aux travailleurs handicapés (art. L. 323-8-1 du code du travail). La conclusion d'un accord de ce type est l'une des cinq modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Afin de compléter les moyens juridiques dont disposent les services de l'État pour développer les négociations collectives le ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes va promouvoir et mettre en place : l'impulsion auprès des partenaires sociaux d'une nouvelle dynamique par le biais de messages incitatifs et d'une large information sur les nouvelles dispositions de la loi du 11 février 2005 ; l'articulation entre dispositifs du dialogue social et obligation d'emploi des travailleurs handicapés et notamment par la promotion des accords d'entreprise, de groupe ou de branche ; un appui méthodologique aux partenaires sociaux sur la problématique de l'emploi des travailleurs handicapés pour la conduite des négociations collectives. De plus, le ministère entend mieux mobiliser les services de l'État en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Pour ce faire, une circulaire relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés sera transmise aux services déconcentrés courant septembre. Elle sera accompagnée d'un séminaire national, au mois d'octobre, sur le pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés auquel seront conviés les chefs de service territoriaux de l'État, l'ANPE, l'AFPA et l'AGEFIPH. Ce séminaire sera complété par des séminaires régionaux qui porteront sur les mêmes thèmes et qui rassembleront les acteurs locaux de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 94645

Rubrique : Droits de l'homme et libertés publiques

Ministère interrogé : emploi, cohésion sociale et logement

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 16 mai 2006, page 5077

Réponse publiée le : 24 octobre 2006, page 11084