



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

obligation d'emploi

Question écrite n° 23766

Texte de la question

M. Marc Goua sollicite l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité sur les sanctions financières concernant les entreprises qui n'embauchent aucune personne handicapée, ne passent aucun contrat dans le secteur protégé et n'appliquent aucun accord sur les handicapés pendant plus de trois ans. Ces entreprises voient leur contribution AGEFIPH calculée sur la base de 1500 fois le SMIC horaire quel que soit l'effectif de l'entreprise. En pratique cette sanction s'appliquera pour la première fois à la contribution à payer au 15 février 2010 pour les entreprises restées inertes en 2006, 2007, 2008 et 2009. Il souhaite l'interroger sur l'application de cette règle. En effet l'administration admet la prise en compte des personnes handicapées employées seulement si elles ont été présentes au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois. Une société à responsabilité limitée n'a ainsi pas pu s'exonérer de sa contribution en février 2008, malgré l'embauche d'un travailleur handicapé en CDI, travailleur qu'elle a eu du mal à recruter en 2007 puisque n'ayant pas recours aux services d'un CAT. Elle a dû payer cette contribution puisque la période d'emploi en 2007 de ce salarié n'a été que de 4 mois. Le dispositif de sanction ne prend pas en compte les difficultés que rencontrent les petites structures. Il lui demande si elle envisage d'assouplir ce mécanisme pour ne pas pénaliser les entreprises qui font preuve de bonne volonté en la matière mais qui se heurtent à des problèmes de recrutement. Il résulte de la situation actuelle qu'il est pénalisant d'embaucher un travailleur handicapé au-delà du 30 juin.

Texte de la réponse

L'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité a été appelée sur les mesures envisagées afin d'améliorer le recrutement des personnes handicapées au sein des entreprises. 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 largement rénové les dispositions de cette obligation aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, ce dernier ayant sa propre réglementation relevant du ministre en charge de la fonction publique. Dans le secteur privé, la loi du 11 février 2005 ne modifie ni le principe ni le quota de 6 % posés par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, mais opère plusieurs aménagements notamment en ce qui concerne les bases de calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés afin de donner une vision plus exacte de la réalité de l'emploi de ce public. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, comprenant maintenant les titulaires d'une carte d'invalidité et ceux de l'allocation adulte handicapé, sont désormais comptabilisés pour une unité dès lors qu'ils ont été présents au moins six mois au cours des douze derniers mois écoulés, quelles que soient la nature du contrat de travail ou la durée du temps de travail à l'exception des salariés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence. En outre, la loi réintègre les catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières pour le calcul de l'effectif total des salariés, conformément au principe de non-discrimination, par ailleurs réaffirmé et du fait qu'un certain nombre de personnes handicapées occupent déjà des fonctions entrant dans le champ de ces catégories d'emploi. Pour inciter les entreprises à embaucher des personnes handicapées, la loi pose également le principe d'une modulation du montant de la contribution en fonction de l'effort que les employeurs consentent en matière de maintien dans l'emploi ou de

recrutement direct de travailleurs handicapés, notamment les plus lourdement handicapés. Les entreprises ont aussi la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses qu'elles ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein de l'entreprise ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, dans la limite de 10 % de leur contribution. Afin de mieux assurer le respect par les employeurs de leur obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, la loi a augmenté le plafond de la contribution à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé, pour les entreprises qui, pendant une période supérieure à trois ans, n'ont embauché aucun travailleur handicapé, n'ont passé aucun contrat avec des entreprises adaptées ou des organismes du milieu de travail protégé ou n'appliquent aucun accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. L'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées s'engagent à accentuer leurs efforts de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises qui n'emploient aucun travailleur handicapé, afin de leur permettre de remplir leur obligation d'emploi. Par ailleurs, afin de simplifier les formalités de déclaration par les entreprises, dans le cadre de leur obligation d'emploi, une procédure de télédéclaration sera mise en place à compter de l'année 2008, pour la déclaration afférente à l'année 2007. Enfin, la loi du 11 février 2005 a instauré une obligation périodique 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. L'objectif de cette mesure est 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 du dialogue social. Les entreprises seront parallèlement incitées à développer des accords d'entreprises, de groupe et de branche sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ainsi, un guide méthodologique à destination des entreprises est en cours d'élaboration. Un guide d'instruction et d'évaluation des accords sera spécifiquement destiné aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, tandis qu'un outil informatique permettra d'en assurer un recensement et un suivi. Ces mesures sont de nature à permettre aux entreprises de s'acquitter de leur obligation d'emploi selon des modalités correspondant à leurs spécificités et à leur situation socio-économique.

Données clés

Auteur : [M. Marc Goua](#)

Circonscription : Maine-et-Loire (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 23766

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Solidarité

Ministère attributaire : Solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 27 mai 2008, page 4354

Réponse publiée le : 22 juillet 2008, page 6420