



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

obligation d'emploi

Question orale n° 698

Texte de la question

M. Dominique Tian appelle l'attention de Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi sur une conséquence de l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 à l'égard des personnes handicapées. Toute entreprise de plus de 20 salariés doit embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés ou s'acquitter d'une contribution financière. Or il peut arriver qu'un travailleur handicapé embauché dans une entreprise en CDD ou en CDI soit en arrêt maladie du fait ou non de son handicap. L'entreprise est alors considérée comme manquant à ses obligations au regard du pourcentage auquel elle doit se soumettre pour l'embauche de personnes handicapées et doit alors s'acquitter de la contribution financière en compensation. Cette mesure est particulièrement injuste car elle touche à un public fragilisé. Aussi il lui demande si elle compte modifier cette règle, doublement discriminante, pour les personnes handicapées et les entreprises.

Texte de la réponse

DIFFICULTÉ D'APPLICATION DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mme la présidente. La parole est à M. Dominique Tian, pour exposer sa question, n° 698, relative à la difficulté d'application de la loi sur l'emploi des personnes handicapées.

M. Dominique Tian. Je souhaitais appeler l'attention de Mme la Ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, sur une conséquence qu'a l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour les personnes handicapées, mais je me réjouis de la présence de M. Luc Chatel pour me répondre.

Toute entreprise de plus de vingt salariés doit embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés ou s'acquitter d'une contribution financière. Or il peut arriver qu'un travailleur handicapé embauché dans une entreprise en CDD de plus de six mois ou en CDI soit en arrêt maladie, du fait ou non de son handicap. On considère alors que l'entreprise manque à ses obligations en ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, faute d'atteindre le pourcentage requis, et elle doit de ce fait s'acquitter de la contribution financière en compensation. Cette mesure est particulièrement injuste car elle touche un public fragilisé. Aussi je vous demande si Mme la ministre compte modifier cette règle doublement discriminante pour les personnes handicapées et les entreprises.

Mme la présidente. La parole est à M. Luc Chatel, secrétaire d'État chargé de l'industrie et de la consommation.

M. Luc Chatel, *secrétaire d'État chargé de l'industrie et de la consommation*. Je vous prie de bien vouloir excuser l'absence de Mme Christine Lagarde et de M. Laurent Wauquiez qui m'ont demandé de répondre à votre question, monsieur le député. Je sais que vous suivez depuis longtemps ce dossier dont vous êtes un spécialiste.

Comme vous l'avez dit, la loi du 11 février 2005 a pour objectif de permettre aux personnes handicapées d'acquérir un revenu direct lié à leur travail et de leur conférer un statut d'autonomie fondé sur une activité professionnelle. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doivent donc exécuter une prestation minimale de travail rémunérée.

En conséquence, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne sont pas pris en compte dans l'effectif de

l'entreprise s'ils n'y ont pas été présents au moins six mois. Cela ne s'applique que pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui sont en arrêt maladie d'une durée de six mois et plus.

Les arrêts maladie d'une durée inférieure à six mois ne sont pas pris en considération. Ainsi, les bénéficiaires qui se trouvent dans cette situation sont décomptés comme s'ils avaient été présents toute l'année.

S'agissant du calcul des effectifs des travailleurs handicapés, il est apparu que les dispositions prévoyant une présence effective de six mois dans l'entreprise peuvent être source d'inégalités de traitement.

Pour ne pas défavoriser les entreprises qui recrutent un travailleur handicapé au cours du second semestre de l'année civile, celles qui ont recours aux CDD, notamment dans les emplois saisonniers de très courte durée, le législateur a décidé d'harmoniser le mode de décompte de l'ensemble des contrats de travail. À cette fin, la loi du 1er décembre 2008 réformant les politiques de l'insertion a modifié le mode de calcul de l'effectif des bénéficiaires. À compter du 1er janvier 2009, les travailleurs handicapés dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle seront donc pris en compte pour une unité, à due proportion de leur temps de présence effective dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.

Mais, pour ne pas encourager la multiplication des recrutements à temps partiel de très courte durée, la loi du 1er décembre 2008 dispose également que les travailleurs handicapés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale seront pris en compte à due proportion de leur temps de présence effective dans l'entreprise, c'est-à-dire pour une demi-unité au plus.

Un projet de décret est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État. En effet, il a semblé opportun de fixer la règle de décompte à une demi-unité pour permettre l'embauche de personnes lourdement handicapées qui ne peuvent travailler qu'à temps partiel inférieur à un mi-temps, tout en évitant les effets d'aubaine pour les employeurs qui recourraient au temps partiel sans réelle justification.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Tian](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question orale

Numéro de la question : 698

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Économie, industrie et emploi

Ministère attributaire : Économie, industrie et emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 avril 2009, page 3936

Réponse publiée le : 8 mai 2009, page 4133

La question a été posée au Gouvernement en séance, parue dans le journal officiel le 28 avril 2009