



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 14ème législature

### obligation d'emploi

Question écrite n° 18037

#### Texte de la question

M. Jean-Luc Moudenc interroge Mme la ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales et de la santé, chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, sur l'application de la loi du 10 juillet 1987 portant obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette loi de bon sens fixe un taux minimal de 6 % de salariés handicapés dans le secteur privé et cette obligation a été étendue aux services publics par la loi du 11 février 2005. Les employeurs ne respectant pas cette obligation doivent acquitter une surcontribution à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Pourtant, aujourd'hui, le taux effectif n'est que de 4,2 % dans le secteur public et 2,7 % dans le secteur privé, alors que ce dernier a pourtant eu beaucoup plus de temps pour s'adapter à cette contrainte légale. Aussi, il lui demande quelles solutions le Gouvernement envisage pour renforcer le respect de cette obligation légale et si elle estime qu'une augmentation du montant de la surcontribution à l'Agefiph serait de nature à solutionner cette difficulté.

#### Texte de la réponse

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés modifiée dispose que tous les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés. La loi permet à l'entreprise, en tenant compte de sa spécificité et son environnement socio-économique, de satisfaire à son obligation d'emploi selon cinq modalités, - l'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; - l'accueil en stage de personnes handicapées (dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement). La liste des stages valorisables a été élargie en 2009 afin de donner davantage de souplesse aux employeurs ; - la conclusion de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou avec des établissements ou services d'aide par le travail (dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi) ; - l'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. - le versement d'une contribution à l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) dont le montant, déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise, s'élève à 400, 500 ou 600 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire par bénéficiaire non employé. Les entreprises peuvent moduler le montant de cette contribution en fonction de l'effort qu'elles consentent en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de travailleurs handicapés. Elles peuvent également déduire de cette contribution une partie des dépenses qu'elles ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. En 2011, seuls 11 % des établissements ont acquitté leur obligation d'emploi uniquement par le versement d'une contribution. Par ailleurs, les entreprises qui n'engagent aucune action positive en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés voient le montant de leur contribution majoré : elle est alors portée à 1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé. La mise en oeuvre de cette sanction devrait monter en puissance, dans la mesure où de nouvelles exigences ont été posées en 2012 quant à la réalisation d'actions positives en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : pour que les entreprises assujetties ne soient pas

redevables de la sur-contribution, les contrats de prestations qu'elles passent avec des entreprises adaptées, des établissements et services d'aides par le travail (ESAT) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) doivent désormais atteindre un montant minimum défini en fonction de la taille de l'entreprise par le décret n° 2012-943 du 1er août 2012. Cependant, le taux d'emploi des travailleurs handicapés étant encore nettement inférieur à 6 %, une réflexion est engagée sur les modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi, et plus globalement sur l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes handicapées. Le comité interministériel du handicap (CIH), qui doit se réunir prochainement pour élaborer une stratégie gouvernementale de prise en compte du handicap, identifiera des pistes d'amélioration du respect de l'obligation d'emploi. Par ailleurs, l'élaboration de la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens entre l'Etat, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), prévue par la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011, à laquelle ont également été associées la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et l'ARF, doit permettre à l'ensemble des acteurs de la politique d'emploi des travailleurs handicapés de définir des orientations partagées. Elle donnera ainsi plus de cohérence, de lisibilité et d'efficacité aux réponses apportées aux attentes des travailleurs handicapés et permettra une véritable évolution des dispositifs existants. La signature de cette convention doit intervenir au cours du 3e trimestre 2013.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jean-Luc Moudenc](#)

**Circonscription :** Haute-Garonne (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 18037

**Rubrique :** Handicapés

**Ministère interrogé :** Handicapés

**Ministère attributaire :** Handicapés

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [12 février 2013](#), page 1492

**Réponse publiée au JO le :** [24 septembre 2013](#), page 10138