

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 novembre 2008

GENERALISATION DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE (C.M.P.) - (n° 1232)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 2 Rect.

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 13 ter

Substituer à l'alinéa 2 les trois alinéas suivants :

« *Art. L 5212-14.* – Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

« - les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;

« - les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Actuellement, pour le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les travailleurs handicapés comptent pour une unité quelle que soit la nature du contrat de travail (contrat à temps plein ou à temps partiel) ou sa durée (CDI ou CDD). Mais dans tous les cas, ils ne sont pris en compte que s'ils sont présents depuis 6 mois dans l'entreprise.

Seules les personnes en contrat de travail temporaire ou mises à disposition par une entreprise extérieure sont prises en compte au prorata de la durée de leur contrat même s'il est inférieur à 6 mois.

L'objet initial de l'article 13 bis, introduit à l'Assemblée nationale, était de supprimer cette obligation de présence de six mois minimum, pour ne plus pénaliser les entreprises qui recrutent un travailleur handicapé au cours du second semestre d'une année civile. Cette suppression permettait également d'accorder le même traitement aux entreprises qui embauchent des personnes handicapées en CDD ou en intérim.

Cet article ne modifiait en revanche pas la réglementation actuelle qui prévoit de décompter les travailleurs à temps partiel comme s'ils étaient à temps complet. Cette règle avait en effet été adoptée dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour ne pas décourager l'embauche de personnes lourdement handicapées qui nécessitent très souvent le recours à des contrats de cette nature.

La commission mixte paritaire a considéré que cette disposition risquait d'être interprétée comme un signal donné aux entreprises qu'elles peuvent s'exonérer de leur obligation d'emploi en multipliant les temps partiels de très courte durée. Et c'est la raison pour laquelle elle a souhaité en revenir à un décompte des effectifs handicapés au prorata de leur quotité horaire travaillée.

Le Gouvernement a été sensible à cette objection et il a tenu à recueillir le sentiment des principales associations représentatives des personnes handicapées sur ce sujet complexe.

Au terme de cette concertation, il lui semble opportun de proposer une voie médiane, qui permette de ne pas décourager l'embauche de personnes lourdement handicapées qui ne peuvent travailler qu'à temps partiel tout en évitant les effets d'aubaine pour les employeurs qui recourraient au temps partiel sans réelle justification.

C'est la raison pour laquelle le présent amendement propose :

que le temps partiel supérieur ou égal au mi-temps soit décompté comme un travail à temps complet ;

que le temps partiel inférieur au mi-temps soit décompté au plus comme un mi-temps.

Les modalités exactes de décompte des temps partiels inférieurs au mi-temps (proratisation intégrale ou seulement partielle) seront fixés par décret, de façon à permettre une concertation sur l'ajustement du dispositif.

En tout état cause, le calcul s'effectuera à due proportion du temps de présence effective du salarié au cours de l'année : ainsi, par exemple, un travailleur handicapé embauché à mi-temps sur un CDD de 4 mois sera comptabilisé comme s'il avait travaillé à temps complet pendant 4 mois, soit 4/12^{ème} d'année.

Enfin, le Gouvernement n'exclut pas de revenir sur ce dispositif quand les travaux conduits sur l'employabilité des personnes handicapées auront débouché : en effet, l'existence d'un outil fiable d'évaluation de la capacité de travail permettra de limiter le décompte des temps partiels comme des temps complets aux seuls cas où le temps partiel est justifié par une impossibilité de la personne handicapée de travailler à temps complet en raison de son handicap.