



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

obligation d'emploi

Question écrite n° 101761

Texte de la question

M. Bernard Perrut appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les conditions de l'application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées qui concerne l'obligation faite aux entreprises de plus de vingt salariés d'employer 6 % de leur personnel. Il lui demande quel est en réalité le résultat de cette obligation en cette période de grande difficulté pour les handicapés de trouver un emploi et quelles mesures peuvent être prises pour améliorer l'efficacité de cette obligation au profit de cette catégorie de personnes défavorisées à la recherche d'un emploi.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 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. Ses dispositions ne modifient 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 dans le secteur privé 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. La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été élargie. Elle comprend maintenant les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés. 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. Afin d'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. Les entreprises ont aussi la possibilité de déduire 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 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, depuis 2009, augmenté le plafond de la contribution à 1 500 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance 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. Par ailleurs, 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. La loi du 11 février 2005 a également 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. Enfin, la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a, d'une part, élargi les catégories de stages permettant aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, de remplir cette obligation dans la limite de 2 % de leur effectif de salariés et, d'autre part, supprimé, pour le calcul des effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la règle des six mois de présence, afin de tenir compte du temps de travail réellement effectué dans l'établissement par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail. 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. Bernard Perrut](#)

Circonscription : Rhône (9^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 101761

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 mars 2011, page 2206

Réponse publiée le : 7 juin 2011, page 6125