ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 17097

Texte de la question

M. Georges Tron attire l'attention de Mme la ministre de la santé, de la jeunesse et des sports sur le recrutement des personnes handicapées au sein des entreprises. Il lui demande quelles sont les mesures qu'il entend prendre pour améliorer le recrutement des personnes handicapées dans les entreprises.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance (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. 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. Georges Tron
Circonscription : Essonne (9e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 17097
Rubrique : Handicapés
Ministère interrogé : Santé, jeunesse et sports
Ministère attributaire : Solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 19 février 2008, page 1357
Réponse publiée le : 24 juin 2008, page 5469