



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 26987

Texte de la question

M. Jacques Lamblin appelle l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité sur les lourdes charges financières imposées aux entreprises qui ne peuvent, en raison de leur activité, embaucher des personnes handicapées. En effet, la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005, dite pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, oblige tout employeur public ou privé à employer des travailleurs handicapés, dans la proportion de 6 % de l'effectif de l'entreprise. Nonobstant ce principe, il est des secteurs dans lesquels il est impossible de recourir à l'embauche de personnes handicapées. Il en est ainsi des ADMR, associations du service à domicile, qui prêtent leurs services à des personnes âgées, dépendantes, voire handicapées. Cette impossibilité d'embauche n'est fondée sur aucune discrimination, mais s'appuie sur l'incapacité matérielle des personnes handicapées de prodiguer des soins et de dispenser les aides qui sont habituellement apportées par les salariés des ADMR aux personnes âgées, dépendantes, voire handicapées. Du fait de cette non embauche de salariés handicapés, les ADMR sont redevables d'une contribution financière calculée en fonction des effectifs de l'entreprise. Cette contribution, qui peut être assimilée à une pénalité financière, vient lourdement grever le budget de fonctionnement des associations de services à domicile. Ainsi au titre de 2009, le calcul du montant de cette contribution, pour les entreprises n'ayant embauché aucun travailleur handicapé depuis 2006 et n'ayant eu recours à aucun contrat ouvrant droit à minoration de la contribution, s'effectuera non plus sur la base de la taille de l'entreprise, mais en appliquant un coefficient de 1 500 au salaire horaire minimum de croissance. À terme, un tel dispositif compromet la viabilité et la pérennité de ces associations indispensables au maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes. C'est pourquoi il lui demande quelles mesures elle compte prendre afin d'exonérer les ADMR, dans lesquelles il est matériellement impossible d'embaucher un salarié handicapé, de cette contribution financière compensatrice obligatoire.

Texte de la réponse

Les établissements de droit privé gérant un secteur d'activité d'aide à la personne, entrent, comme tout établissement privé ou public occupant au moins 20 salariés, dans le champ de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En conséquence, comme tous les hôpitaux relevant du secteur privé, toutes les associations gérant des crèches familiales ou ayant en charge des enfants ou adultes âgés, dépendants et handicapés employant au moins 20 salariés, les associations en cause sont soumises à cette obligation d'emploi. Cette obligation est calculée sur l'effectif total des salariés déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 1111-2 du code du travail qui ne prend en compte que la nature des contrats de travail ainsi que la durée du temps de travail. 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, modifiant la loi du 10 juillet 1987, a d'ailleurs renforcé la logique du principe de l'obligation d'emploi pour tout type d'entreprise, en réintégrant les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) pour le calcul de l'effectif des salariés. D'une façon plus générale, la loi du 10 juillet 1987 modifiée s'impose à tous les employeurs privés ou publics y compris les établissements hospitaliers, qui se trouvent confrontés à la même exigence que ces associations. En outre, il est à observer que

les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés désignés à l'article L. 5212-13 du code du travail ne sont pas tous des travailleurs sévèrement atteints ou présentant des inadaptations graves. Enfin, la loi du 10 juillet 1987 modifiée dispose que les entreprises qui feront l'effort de choisir l'emploi direct des travailleurs handicapés et qui les maintiendront dans l'emploi, ou qui emploieront des travailleurs lourdement handicapés ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, verront leur contribution financière modulée à la baisse. La loi ouvre également aux entreprises la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses ne leur incombant pas, en application d'une disposition législative ou réglementaire et qu'elles auront supporté pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés en leur sein ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, sous certaines conditions. Ces aménagements et les diverses modalités offertes aux entreprises, pour s'acquitter de leur obligation d'emploi, permettent de prendre en considération la diversité des situations et ne sauraient justifier une exonération de l'obligation d'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Lamblin](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 26987

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Solidarité

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 8 juillet 2008, page 5842

Réponse publiée le : 25 novembre 2008, page 10217