



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 46096

Texte de la question

M. Bernard Brochand attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur la question de la différence de traitement des adultes handicapés et des travailleurs handicapés. En effet, en l'état actuel du droit du travail, un travailleur handicapé qui ne retrouverait pas d'emploi après une période de chômage pendant laquelle il a perçu les Assedic, ne perçoit pas d'indemnité pour son handicap, alors qu'un adulte handicapé, s'il ne retrouve pas d'emploi, touchera obligatoirement une indemnité d'adulte handicapé. Par ailleurs, on constate qu'un employeur aurait généralement tendance à préférer embaucher un adulte handicapé qu'un travailleur handicapé, en raison des incitations qui y sont liées. En effet, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 12 février 2005 a permis de renforcer à juste titre les sanctions financières pour les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés fixée à 6 % de l'effectif, mais n'a pas instauré, parallèlement, d'incitations, notamment fiscales, pour les entreprises qui respectent lesdits 6 % (en dehors des primes à l'insertion et aides au contrat de professionnalisation et à l'apprentissage). A l'inverse, l'embauche d'un adulte handicapé permet à l'employeur de bénéficier d'importantes exonérations de charges sur plusieurs années. Ces différences de traitement entre travailleurs handicapés et adultes handicapés font ainsi naître chez de nombreux travailleurs handicapés un sentiment, compréhensible, d'injustice. Face aux inquiétudes de ces travailleurs, il souhaiterait par conséquent connaître la position du Gouvernement sur cette question, et notamment les mesures qu'il serait envisageable de prendre en vue de soutenir un traitement plus équilibré entre travailleurs handicapés et adultes handicapés.

Texte de la réponse

La différence de traitement entre les travailleurs handicapés et les adultes handicapés quant à la possibilité de percevoir une allocation aux adultes handicapés (AAH) ne résulte pas d'une différence de statut mais des conditions administratives d'attribution de l'AAH. En effet, le versement sous conditions de ressources de cette allocation interdit à une personne seule de la percevoir si elle dispose de ressources supérieures à 12 fois le montant de l'AAH au cours de l'année n-1 (24 fois le montant pour un couple, majoré de 50 % par enfant à charge). Depuis le 1er septembre 2009, l'AAH mensuelle s'élevant à 681,63 euros, les personnes ayant eu une activité professionnelle atteignent facilement ces plafonds de ressources. Par ailleurs, pour l'obtenir, la personne handicapée doit être atteinte d'un taux d'incapacité permanente de plus de 80 % ou compris entre 50 % et 79 % et assorti d'une restriction substantielle d'accès à l'emploi. C'est pourquoi, afin de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes très éloignées de l'emploi, l'attribution de ce minimum social ouvre droit pour l'employeur à des exonérations de charges sociales. Si tel n'est pas le cas, lors du recrutement de personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, cette dernière permet toutefois à l'employeur de prétendre à de nombreuses aides de la part de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Ainsi, à l'occasion de l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée égale ou supérieure à six mois, l'employeur percevra une prime à l'insertion de 1 600 euros. L'objectif est d'encourager

les entreprises à recruter des personnes handicapées dans les emplois durables. L'embauche de personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi à la recherche d'un emploi depuis au moins douze mois, ou âgées de 45 ans et plus, ou bénéficiaires d'un minimum social (RSA, ASS, AAH...), ou encore présentant des difficultés d'insertion professionnelle résultant de la nature ou de la lourdeur de leur handicap pourra ouvrir droit à la prime initiative emploi (PIE) de l'AGEFIPH qui vise à accompagner le développement des placements durables des personnes handicapées en ciblant celles rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. L'aide maximale à ce titre est fixée à 6 000 euros. Elle peut être majorée de 50 % dans certains cas pour les embauches réalisées depuis le 1er janvier 2009. Enfin, la prime au contrat durable, qui vise à encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées en CDI, est accordée pour tout contrat conclu à compter du 1er janvier 2009, à l'issue d'un ou de plusieurs CDD (ou contrat de travail temporaire, d'apprentissage ou de qualification), d'une durée minimale de trois mois, continus ou non, au cours des six mois précédant l'embauche en CDI. Son montant maximum est de 3 000 euros. Ces différentes aides permettent d'homogénéiser le traitement des travailleurs handicapés et des personnes bénéficiaires de l'AAH au regard de l'accès à l'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Brochand](#)

Circonscription : Alpes-Maritimes (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46096

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 avril 2009, page 3236

Réponse publiée le : 16 mars 2010, page 3085