



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## obligation d'emploi

Question écrite n° 52933

### Texte de la question

M. Michel Hunault attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur l'application des dispositions de loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances de personnes handicapées qui prévoit l'obligation pour les entreprises de plus de vingt salariés d'accueillir au sein de leur personnel 6 % de personnes handicapés. En cette période où les personnes handicapées sont frappées de plein fouet par la crise et la hausse du chômage, il lui demande de préciser les mesures qu'il entend prendre pour faire respecter cette obligation, dans un souci et une exigence de justice et de solidarité.

### 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 dans les entreprises (OETH). 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. Cette loi 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, notamment dans le secteur privé, plusieurs aménagements des 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 également été élargie. Elle comprend désormais les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés. En outre, pour le calcul de l'effectif total des salariés, la loi réintègre les catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, ceci conformément au principe de non discrimination mais également parce qu'un certain nombre de personnes handicapées occupaient 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. 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 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, depuis 2009 la loi a augmenté le plafond de la contribution à 1 500 fois le 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. Par ailleurs, l'État et l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) 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 de 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'OETH, quelles que soient 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. Michel Hunault](#)

**Circonscription :** Loire-Atlantique (6<sup>e</sup> circonscription) - Nouveau Centre

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 52933

**Rubrique :** Handicapés

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

**Ministère attributaire :** Travail, emploi et santé

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 23 juin 2009, page 6084

**Réponse publiée le :** 22 février 2011, page 1857