ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

obligation d'emploi

Question écrite n° 60029

Texte de la question

M. Louis-Joseph Manscour attire l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité sur l'application stricte des dispositions de la loi du 11 février 2005 dite « loi pour l'emploi des handicapés » aux associations d'utilité publique embauchant plus de 20 salariés et qui fonctionnent comme des entreprises. En Martinique, l'association départementale d'aide aux retraités et personnes âgées (ADARPA) gère, pour le compte de personnes âgées dépendantes, l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Pour ce faire, cette structure reconnue d'utilité publique emploie 400 aides à domicile. La particularité des prestations de ces personnels auprès des personnes âgées et le niveau d'exigence de ces métiers ne permettent pas le recrutement de personnes handicapées à hauteur des 6 % des effectifs prescrits par la loi. Les seules possibilités existantes résident dans le personnel administratif. Elles ne peuvent cependant excéder 4 à 5 % des effectifs, sans porter un grave déséquilibre à la gestion de la structure. Les démarches officielles des dirigeants visant à obtenir l'exonération de cette disposition prévue par la loi n'ont donné aucun résultat positif. Face à cette impasse, l'ADARPA, appuyée par la fédération nationale (ADESSA), sollicite soit un report de l'application de la loi pour ces structures, soit une adaptation de celle-ci par une extension de la possibilité de bénéficier de l'exonération de la disposition. Aussi, il lui demande les initiatives qu'elle compte prendre, pour adapter la prescription des 6 % de personnels handicapés aux associations telles que l'ADARPA fonctionnant comme des entreprises.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'application des dispositions de 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 et plus particulièrement sur l'emploi des travailleurs handicapés dans des associations d'utilité publique. Les associations de droit privé ayant une 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 l'ensemble des établissements hospitaliers et des associations gérant des crèches familiales ou ayant en charge des enfants ou adultes âgés, dépendants et handicapés qui emploient au moins 20 salariés, l'Association départementale d'aide aux retraités et personnes âgées (ADARPA) est soumise à cette obligation. Ces structures se trouvent toutes confrontées à des contraintes identiques. La loi précitée, modifiant la loi du 10 juillet 1987, a d'ailleurs renforcé le principe de l'obligation d'emploi pour tout type d'entreprise en réintégrant, pour le calcul de l'effectif des salariés, les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP). Il convient cependant d'observer que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi désignés à l'article L. 5212-13 du code du travail ne sont pas tous des travailleurs sévèrement atteints ou présentant des inadaptations graves. Certains sont parfaitement capables de prendre en charge des personnes âgées. de plus, la loi dispose que les entreprises qui feront l'effort de choisir l'emploi direct de 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. Elle ouvre également aux entreprises, sous certaines conditions, la

possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses ne leur incombant pas qu'elles auront supportées pour aider à 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. Ces aménagements ainsi que les diverses modalités offertes aux entreprises pour s'acquitter de leur obligation permettent de prendre en considération la multiplicité des situations et ne sauraient justifier une exonération de l'obligation d'emploi. S'agissant du principe selon lequel seule la personne handicapée peut porter à la connaissance de son employeur, par une démarche volontaire, la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il repose sur le respect de la vie privée énoncé à l'article 9 du code civil.

Données clés

Auteur : M. Louis-Joseph Manscour
Circonscription : Martinique (1re circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 60029
Rubrique : Handicapés
Ministère interrogé : Famille et solidarité
Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 6 octobre 2009, page 9364
Réponse publiée le : 1er juin 2010, page 6162