



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 7373

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur l'opportunité d'inciter les entreprises et administrations à recruter des personnes handicapées grâce au télétravail. Cette nouvelle organisation du travail qui s'effectue, dans le cadre d'un contrat de travail, au domicile ou à distance de l'environnement hiérarchique et de l'équipe du travailleur à l'aide des technologies de l'information et de la communication, reste encore méconnue en France alors qu'aujourd'hui 95 % des entreprises sont connectées. Les nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) peuvent ainsi offrir aux personnes handicapées une forme d'insertion ou de réinsertion à distance. Il serait opportun de la développer, car bon nombre de postes ne justifient pas la présence physique quotidienne du travailleur au sein de l'entreprise. Ce mode de travail s'avère d'autant plus adapté pour les demandeurs d'emploi qui souffrent d'un handicap lourd et éprouvent de grandes difficultés à se déplacer. Le travail à domicile présente de nombreux avantages comme celui d'adapter son emploi du temps à sa convenance, selon la capacité à produire du télétravailleur. De plus, une personne handicapée préférera rester à son domicile tout en se sentant utile plutôt que d'y rester inactive. Enfin, certains télétravailleurs handicapés pourront alterner passages dans l'entreprise et travail à domicile. Seul un équipement informatique est nécessaire, qui peut être adapté au handicap. Le coût de l'aménagement du poste ou des postes, si la personne alterne travail dans l'entreprise et travail à domicile, peut être supporté par l'Agefiph dans le cadre de ses missions d'insertion professionnelle des personnes handicapées, ou entrer dans le cadre des déductions de la contribution versée par l'entreprise dans le cas où elle ne respecterait pas dans sa globalité l'obligation légale d'embaucher 6 % de travailleurs handicapés. Les salariés handicapés pourraient bénéficier des règles pour les télétravailleurs définies dans l'accord-cadre signé le 19 juillet dernier par les partenaires sociaux sur le télétravail et le télétravail pourrait ainsi être spécifié dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987. L'emploi des personnes handicapées doit en effet rester une grande cause à défendre. Pour ces personnes, le fait de rejoindre une communauté de travail dépasse largement la notion d'avoir un travail ou de gagner un salaire. Il s'agit en effet d'une manière de dominer le handicap, de le surpasser. En apportant ses compétences à l'entreprise, la personne handicapée ne se considère plus comme un corps emprisonné par ses propres chaînes, mais comme une personne active, qui fait corps avec la société. C'est donc de reconnaissance qu'il s'agit. En conséquence, il le prie de bien vouloir lui indiquer les intentions du Gouvernement en la matière.

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 au télétravail pour les personnes handicapées. Les partenaires sociaux français et européens se sont fortement investis sur la question du télétravail, ces dernières années, dans l'objectif de permettre le développement de cette nouvelle organisation du travail, dans un cadre juridique clarifié et sécurisé pour les salariés et les employeurs. Ainsi l'accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux européens le 16 juillet 2002 a-t-il été transposé en France par un accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006. Diverses branches et entreprises se sont saisies de cet accord pour négocier en leur sein la mise en oeuvre du télétravail en adaptant le cadre posé à leurs spécificités. Par ailleurs, s'agissant du travail à domicile des non-salariés, la loi n° 2003-721 du 1er août 2003 pour l'initiative économique a rendu possible

l'installation de l'entreprise au domicile privé. Ce cadre juridique, et notamment l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, offre aux travailleurs handicapés diverses opportunités pour accéder à un emploi ou se maintenir dans celui-ci. En premier lieu, la suppression des contraintes de transport leur permet de concilier les difficultés liées à leur handicap (appareillage, difficultés de mobilité, soins) avec une activité professionnelle. Le télétravail constitue donc une réelle opportunité pour les personnes lourdement handicapées et, de ce fait, souvent éloignées de l'emploi. La mise en place du télétravail permet, par ailleurs, de mobiliser les aides de l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), notamment les aides à l'aménagement du poste de travail et, le cas échéant, l'aide à l'emploi liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap, et l'aide à la création d'entreprise. Dans le cadre du pacte national pour l'emploi des personnes handicapées, annoncé par le Président de la République et dont la mise en oeuvre a été confirmée lors de la conférence nationale du handicap du 10 juin 2008, il a été décidé, notamment, de renforcer l'accompagnement des entreprises en vue du recrutement de travailleurs handicapés, tout en améliorant l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi handicapés. Ainsi, conformément à la convention d'objectifs et de gestion (COG) signée entre l'État et l'AGEFIPH pour 2008-2010, l'AGEFIPH s'est engagée à contacter les 27 000 entreprises, en majorité des petites et moyennes entreprises, qui n'emploient actuellement aucun travailleur handicapé afin de les sensibiliser et les conduire à réaliser, dans la mesure du possible, des recrutements ou d'autres actions positives. Par ailleurs, dans le cadre de la COG, le réseau Cap Emploi, composé de 119 organismes de placement spécialisés, répartis sur l'ensemble du territoire, veille à simplifier les démarches et à mieux adapter les besoins tant aux personnes handicapées qu'aux employeurs. Ces organismes apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Financé par l'AGEFIPH, le réseau s'adresse aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et aux employeurs privés ou publics, quel que soit leur effectif, dès lors que leurs salariés relèvent de l'Unédic, association chargée de la gestion de l'assurance chômage.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 7373

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 16 octobre 2007, page 6321

Réponse publiée le : 27 juillet 2010, page 8370