

ASSEMBLÉE NATIONALE

15 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION

AMENDEMENT

N ° 2243

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 40

I. – Après l'alinéa 11, insérer les deux alinéas suivants :

« 4° *bis* L'article L. 5212-8 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5212-8.* – L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans renouvelable une fois. Le contenu des accords est fixé par décret. »

II. – En conséquence, compléter cet article par l'alinéa suivant :

« IV. – Les accords mentionnés à l'article L. 5212-8 agréés avant le 1^{er} janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne pourront pas être renouvelés. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'engagement du gouvernement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés est clair : il est urgent de changer d'échelle et d'engager une véritable mobilisation collective en ce sens.

La mobilisation très forte des partenaires sociaux dans le cadre de la concertation engagée depuis la mi-février est le signe d'une conscience partagée de cet enjeu. A côté de la simplification pour les

entreprises, la mobilisation des partenaires sociaux au travers du dialogue social constitue donc un levier majeur pour favoriser l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs handicapés que le Gouvernement souhaite conforter.

A côté des accords collectifs de droit commun, les entreprises peuvent aujourd'hui conclure des accords dits « agréés » pour soutenir leur politique d'emploi de travailleurs handicapés. Les entreprises sous accord ont un taux d'emploi supérieur à la moyenne. Toutefois l'impact positif de ces accords semble s'émousser avec le temps : les deux tiers de ces accords se contentent de renouveler des actions financées par les entreprises sans embauche supplémentaire. Et seulement 16% des établissements sous accord de 500 salariés ou plus dépassent le seuil légal des 6%, contre 19% des établissements sans accord de même taille.

Cet amendement a pour objet de limiter la durée des accords agréés à six ans au maximum afin qu'ils permettent l'amorçage dans l'entreprise d'une politique de ressources humaines ouverte au recrutement, à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les employeurs pourront s'acquitter intégralement de leur obligation d'emploi par la signature d'un accord agréé, comme actuellement.

Par ailleurs, en cohérence avec l'amendement qui propose que l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fasse au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, cet amendement supprime les accords agréés d'établissement.

Au titre des dispositions transitoires, les accords agréés avant la date de mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi continueront à produire leurs effets et à valoir acquittement de l'obligation d'emploi pour les employeurs concernés. Ils pourront être renouvelés pour une période maximale de trois ans, en cohérence avec l'évolution proposée du dispositif des accords agréés.