

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>2648</b>	De <b>Mme Catherine Quéré</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Charente-Maritime )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Formation professionnelle et apprentissage		<b>Ministère attributaire</b> > Formation professionnelle et apprentissage
<b>Rubrique</b> >handicapés	<b>Tête d'analyse</b> >obligation d'emploi	<b>Analyse</b> > loi n° 2005-102 du 11 février 2005. application. bilan.
Question publiée au JO le : <b>07/08/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>20/11/2012</b> page : <b>6782</b>		

### Texte de la question

Mme Catherine Quéré attire l'attention de M. le ministre délégué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sur le respect de la loi du 11 février 2005 concernant l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour ces dernières, il est prévu que le nombre de travailleurs en situation de handicap s'élève au moins à 6 % des effectifs dans les entreprises de plus de vingt salariés. Or il est regrettable de constater que certaines entreprises préfèrent payer des sanctions financières plutôt que de s'engager dans une politique de l'emploi et d'intégration par l'emploi. Elle lui demande dans quelle mesure le Gouvernement compte améliorer la loi du 11 février 2005 et permettre ainsi de dépasser le principe de quotas et celui de sanctions financières qui n'est plus satisfaisant pour les personnes en situation de handicap.

### Texte de la réponse

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés modifiée dispose que tous les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés. La loi permet à l'entreprise, en tenant compte de sa spécificité et son environnement socio-économique, de satisfaire à son obligation d'emploi selon cinq modalités : - l'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; - l'accueil en stage de personnes handicapées (dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement). La liste des stages valorisables a été élargie en 2009 afin de donner davantage de souplesse aux employeurs ; - la conclusion de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou avec des établissements ou services d'aide par le travail (dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi) ; - l'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En 2009, 9 % des établissements assujettis relevaient d'un accord valant exécution de l'obligation d'emploi ; - le versement d'une contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) dont le montant, déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise, s'élève à 400, 500 ou 600 fois le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire par bénéficiaire non employé. Les entreprises peuvent moduler le montant de cette contribution en fonction de l'effort qu'elles consentent en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de travailleurs handicapés. Elles peuvent également déduire de cette même contribution une partie des 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. En 2011, seuls 11 % des établissements ont acquitté leur obligation d'emploi uniquement par le versement d'une contribution. Par ailleurs, il convient de rappeler que le législateur en 2005 a



entendu renforcer les sanctions contre les entreprises qui n'engageaient aucune action positive en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. La contribution est alors portée à 1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé. La conférence sociale de juillet de 2012 a été précédée d'une table ronde préparatoire spécifique consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés réunissant, sous l'égide de l'Etat, les partenaires sociaux et des représentants associatifs. La feuille de route issue de la conférence sociale prévoit que les partenaires sociaux pourront engager une négociation au cours du premier semestre 2013 sur l'amélioration de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Le gouvernement tiendra compte des résultats obtenus avant de décider d'un éventuel renforcement des sanctions applicables aux entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière des travailleurs handicapés. La diversité des réponses est essentielle pour permettre l'accès à l'emploi de l'ensemble des travailleurs handicapés. Les entreprises adaptées se verront ainsi attribuer 1000 places supplémentaires en 2013. Mais il est particulièrement nécessaire, pour les travailleurs handicapés qui le peuvent, de pouvoir trouver leur place dans les entreprises ordinaires. Il s'agit également d'une nécessité pour le monde du travail et la société dans son ensemble de reconnaître tous les talents, dans le respect des différences.