



15ème législature

Question N° : 15709	De Mme Josiane Corneloup (Les Républicains - Saône-et-Loire)	Question écrite
Ministère interrogé > Personnes handicapées		Ministère attributaire > Personnes handicapées
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	Analyse > Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).
Question publiée au JO le : 01/01/2019 Réponse publiée au JO le : 29/01/2019 page : 921		

Texte de la question

Mme Josiane Corneloup interroge Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'éventualité de revenir, durant le second temps de concertation organisé après l'adoption de la loi du 5 septembre 2018, sur la contestation des ESAT relative à la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Jusqu'à présent, les donneurs d'ouvrage pouvaient s'acquitter de leur obligation à hauteur de 50 % maximum, en confiant des prestations de services et de sous-traitance au secteur du travail protégé et adapté, ESAT et Entreprises adaptées (EA). Au motif de simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la nouvelle loi a abrogé cette possibilité pour privilégier l'emploi direct en entreprise. De sorte que pour satisfaire à son obligation d'emploi, il reste à l'employeur deux options : respecter le taux d'emploi des travailleurs handicapés ou verser une contribution à l'AGEFIPH. L'effort consenti par l'employeur pour le maintien dans l'emploi ainsi que les dépenses liées aux contrats qu'il passerait avec les ESAT et les EA sont pris en compte dans le calcul du montant de sa contribution annuelle. Les modalités de ces déductions sont fixées par décret. Pour les ESAT, la réforme de l'OETH ne reconnaît pas le rôle des structures spécialisées dans la mise en œuvre d'un droit au travail et à la citoyenneté sociale. Le législateur supposerait à tort, qu'en supprimant l'exonération partielle de l'OETH lorsque l'employeur confie des prestations aux ESAT et aux EA, l'entreprise recrutera « tout naturellement » avec des contrats directs, les travailleurs handicapés. La réforme montrerait également une méconnaissance des difficultés des personnes accueillies dans les ESAT pour lesquelles, en majorité, le milieu ordinaire du travail ne saurait être accessible quels que soient les aménagements effectués. Enfin, la réforme de l'OETH mettrait en difficulté la moitié des ESAT et en danger l'emploi des personnes handicapées au profit des caisses de l'AGEFIPH. En conséquence, elle souhaiterait savoir si la controverse a évolué jusqu'à un *consensus* et dans le cas contraire, si l'aménagement du dispositif en cause est envisageable, notamment par un décret qui viendrait atténuer les effets de la réforme comme évoqué lors des premières concertations.

Texte de la réponse

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Trente ans après la création de cette obligation pour les entreprises par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, il est apparu en effet indispensable de conforter son impact dès lors que le taux d'emploi direct dans le secteur privé n'est que de 3,4 % - pour une cible à 6% - et ne progresse que de 0,1% par an. Cette réforme vise ainsi à augmenter significativement le taux d'emploi des travailleurs handicapés en entreprise afin de lutter contre le chômage de



masse qui frappe les personnes en situation de handicap. Le taux de chômage des travailleurs handicapés est le double de celui de l'ensemble de la population. Pour autant, cette réforme n'a aucunement pour objectif d'opposer emploi direct et emploi indirect car les achats de biens et services auprès des entreprises adaptées, des établissements spécialisés d'aide par le travail et des travailleurs indépendants handicapés (contrats de sous-traitance) restent valorisés. La loi du 5 septembre 2018 change seulement les modalités de prise en compte de ces achats. Les modalités actuelles d'acquittement de l'obligation au travers des contrats de sous-traitance sont remplacées par une nouvelle valorisation. Les contrats de sous-traitance seront toujours pris en compte sous forme de déduction à la contribution des entreprises. Lors de la phase de concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des associations, l'Etat s'est engagé à ce que ce nouveau mode de valorisation reste tout aussi incitatif au recours à la sous-traitance pour les entreprises. Les modalités de calcul sont en cours de définition, dans le cadre de la préparation du décret d'application, en concertation avec les parties prenantes. Le Gouvernement soutient pleinement le rôle joué par les entreprises adaptées ainsi que les ESAT dans l'insertion des travailleurs handicapés. Ainsi, un engagement national a été conclu, conjointement avec Muriel PENICAUD, ministre du Travail, avec l'UNEA, APF France handicap et l'Unapei. Les signataires se sont engagés à créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022. L'Etat s'est engagé à accompagner cet objectif par un effort budgétaire. Les différentes aides publiques seront portées à 500 millions d'euros par an d'ici 2022. Parallèlement, le Gouvernement a prévu différentes mesures pour accompagner les entreprises dans cette réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Tout d'abord, la loi valorise toutes les formes d'emploi des travailleurs handicapés (stages, période de mise en situation professionnelle, intérim). Ces formes d'emploi pourront être comptabilisées dans le taux d'emploi direct des entreprises. Par ailleurs, le Gouvernement est engagé depuis juillet 2018 dans une concertation visant à rénover et mettre en cohérence l'offre de services aux entreprises au bénéfice de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.