

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> 16322	De <b>M. Pierre-Henri Dumont</b> ( Les Républicains - Pas-de-Calais )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Personnes handicapées		<b>Ministère attributaire</b> > Personnes handicapées
<b>Rubrique</b> > personnes handicapées	<b>Tête d'analyse</b> > Emploi direct des personnes handicapées et sous-traitance	<b>Analyse</b> > Emploi direct des personnes handicapées et sous-traitance.
Question publiée au JO le : <b>29/01/2019</b> Réponse publiée au JO le : <b>12/03/2019</b> page : <b>2436</b>		

### Texte de la question

M. Pierre-Henri Dumont attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur la nécessité impérieuse de favoriser l'emploi direct des personnes handicapées et plus particulièrement sur le coup porté à la sous-traitance dans ce secteur. En effet, la loi prévoit désormais que les contrats de sous-traitance passés par les entreprises ou collectivités aux établissements d'aide par le travail (ESAT), aux entreprises adaptées (EA) et aux travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH), qui représentent près de 250 000 travailleurs en situation de handicap, ne pourront plus être comptabilisés pour remplir leur obligation d'emploi (le quota de 6 %). Ainsi, au motif qu'il veut privilégier l'emploi direct de personnes handicapées, le Gouvernement donne un coup d'assommoir à la sous-traitance. Le problème se pose pour les travailleurs handicapés indépendants mais également pour les travailleurs d'ESAT et d'EA. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit un effet une réforme de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) applicable au 1er janvier 2019. Jusque-là, les entreprises et donneurs d'ordres pouvaient s'acquitter de leur obligation d'emploi à hauteur de 50 % maximum en confiant, notamment, des prestations de services et de la sous-traitance au secteur du travail protégé et adapté (ESAT-EA). Or cette nouvelle loi abroge cette possibilité avec un objectif prioritaire : favoriser l'emploi direct en entreprise. Pour satisfaire à son obligation d'emploi, l'employeur n'aura donc maintenant que deux options : soit il respecte le taux d'emploi des travailleurs handicapés, soit il verse une contribution à l'Agefiph (fonds pour l'emploi des personnes handicapées dans le privé). Toutefois, le texte offre une contrepartie et stipule que le montant des contrats passés avec les ESAT et les EA sera pris en compte dans le calcul de sa contribution annuelle (lorsqu'il ne respecte pas son OETH) et en sera donc déduit. Les modalités de ces déductions seront fixées ultérieurement par décret. Le problème est que la plupart des entreprises ne visent qu'un objectif : le sésame tant convoité, le fameux taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés. Il s'agit peut-être d'une bonne nouvelle pour l'emploi direct mais pourquoi cela doit-il se faire au mépris de toute une frange de travailleurs qui, pour la plupart, n'ont pas les capacités à accéder au milieu ordinaire quels que soient les aménagements effectués ? Aussi, il lui demande les mesures que le Gouvernement entend prendre pour garantir également une neutralité financière pour les ESAT, EA et TIH dont les activités pourraient être directement impactées par le dispositif obligation d'emploi des personnes handicapées.

### 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 par la loi

n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, cette réforme vise à renforcer l'efficacité d'un dispositif qui n'a permis d'atteindre qu'un taux d'emploi direct de 3,4% dans le secteur privé pour une cible de 6%, avec une progression limitée à 0,1% par an. La réforme permet de distinguer plus clairement l'emploi direct, par les entreprises qui salarient des travailleurs handicapés, de l'emploi indirect, par des entreprises adaptées (EA) ou des ESAT, auxquels les premières concourent à fournir de l'activité via leurs achats de sous-traitance. Il ne s'agit pas d'opposer ces deux formes d'emploi mais de permettre de décompter, en toute transparence, ce qui est fait par les uns et les autres. La préparation des textes d'application de la loi est en cours pour préciser les futures modalités de déduction des achats effectués auprès du secteur adapté ou protégé de la contribution due au titre de l'OETH. Le recours à la sous-traitance des ESAT et des EA continuera de constituer une triple bonne affaire pour les entreprises : - pour elles-mêmes, en acquérant des biens ou des services qui leur sont nécessaires ; - pour leurs finances, en réduisant par ces achats, le montant de leur contribution ; - pour leur responsabilité sociale, en recourant par ces achats responsables à soutenir l'emploi de quelques 110 000 travailleurs handicapés en ESAT et 40 000 en entreprises adaptées. L'intention du gouvernement est très claire : il s'agit de continuer à valoriser le recours au secteur adapté et protégé qui joue un rôle majeur dans les parcours d'emploi de nombreux travailleurs handicapés. Le gouvernement entend le renforcer avec la création de 40 000 emplois supplémentaires dans le secteur adapté d'ici 2022 avec un soutien public porté à 500 millions d'euros, conformément à l'engagement national conclu le 12 juillet dernier avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF France handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI). 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 a lancé en juillet 2018 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.