

Première Synthèses Informations

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES :

une nouvelle loi à partir de 2006

L'année 2006 est la première année d'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi a renforcé les mesures en faveur de leur insertion professionnelle. En particulier, le champ de l'obligation d'emploi a été étendu à de nouvelles catégories de personnes handicapées et les emplois à « conditions d'aptitude particulières » ont été inclus dans l'effectif d'assujettissement alors qu'ils en étaient exclus auparavant.

Conséquences de ces évolutions, 16 000 établissements sont ainsi entrés en 2006 dans le champ de l'obligation et l'objectif d'emploi a été augmenté de 60 000 personnes du fait des modifications apportées par la loi de 2005. Pour autant, le nombre de travailleurs bénéficiaires de l'OETH a diminué en 2006 par rapport à 2005, mais ce recul s'explique pour l'essentiel par les changements de modalités de décompte introduits par la loi. Malgré l'apparent recul du nombre de travailleurs handicapés en 2006, le nombre d'embauches dans les établissements assujettis a été plus important en 2006 que les années précédentes. Le profil de la population des bénéficiaires se trouve modifié par l'ensemble de ces évolutions : elle est plus jeune et plus masculine qu'auparavant.

La loi du 11 février 2005 a renforcé les mesures de la loi de juillet 1987 en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le champ de la loi d'obligation d'emploi des personnes handicapées est étendu à de nouvelles catégories de personnes handicapées. La signature d'accords spécifiques à l'emploi des personnes handicapées est encouragée. Enfin, les contreparties financières pour les établissements qui ne remplissent pas cette obligation par l'emploi direct ou indirect de travailleurs handicapés sont augmentées (encadré 1).

Une nouvelle loi plus incitative à l'emploi des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 a réaffirmé l'obligation faite aux établissements de 20 salariés et plus d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs (1). Pour s'en acquitter, les établissements disposent comme auparavant de cinq modalités. Si la loi de 2005 a laissé inchangées les modalités de réponse à

l'obligation d'emploi des personnes handicapées, les mesures en faveur de leur insertion ont été renforcées en raison d'une extension du champ de la loi et de modifications techniques dans le calcul de l'obligation, ce qui a accru *in fine* le nombre de personnes que les établissements devaient employer. Compte tenu de ces changements, la comparaison de la situation de 2006 avec celle des années précédentes est délicate et pas toujours possible (encadrés 1 et 2).

(1) - Les 6 % s'appliquent à l'ensemble des salariés comptabilisés selon l'article L. 1111-2 du code du travail, ce quota est ensuite arrondi à l'entier inférieur.

16 000 établissements nouvellement soumis à l'obligation en 2006

Jusqu'en 2005, le calcul du nombre de travailleurs handicapés devant être employés par un établissement était fondé sur son effectif de salariés dont on excluait ceux occupant des « emplois à conditions d'aptitude particulières » (Ecap). Il s'agissait d'emplois pour lesquels l'embauche de travailleurs handicapés ne pouvait être imposée, comme les conducteurs de certains véhicules aussi bien dans le secteur des transports (chauffeurs routiers) que celui du bâtiment (conducteurs d'engins de chantier), les maçons, mais aussi les agents civils de sécurité et de surveillance ou les vendeurs polyvalents de grands magasins. La nouvelle loi a élargi, à partir de 2006, l'effectif d'assujettissement à tous les salariés, augmentant ainsi l'obligation des établissements (tableau 1). Cette mesure a été justifiée par le fait, qu'en moyenne, la part des travailleurs handicapés dans les « emplois à conditions d'aptitude particulières » est voisine de celle observée dans les autres emplois (environ 7 %).

Conséquence de cette extension du champ de la loi, le nombre d'établissements concernés par l'obligation d'emploi des personnes handicapées a fortement augmenté, passant de 101 300 en 2005 à 122 800 en 2006. Du fait de la réintégration des Ecap dans l'effectif d'assujettissement, environ 16 000

établissements sont entrés dans le champ de l'OETH en 2006. Avec les critères de la loi de 1987, seuls 106 500 établissements auraient été assujettis (tableau 1). Cette extension du champ de la loi à de nouveaux établissements a conduit à une augmentation de l'effectif d'assujettissement d'environ 65 000 personnes par rapport à 2005. L'extension de l'obligation aux emplois à conditions d'aptitude particulières dans les établissements qui auraient été couverts par la loi de 1987 a accru pour sa part l'effectif d'assujettissement de 470 000 personnes. Enfin, à champ constant, l'effectif d'assujettissement a été augmenté d'environ 300 000 personnes. Cette hausse provient essentiellement de l'augmentation de l'emploi en 2006. Au total, l'effectif d'assujettissement s'est accru de 1,4 million de personnes, passant de 7,6 millions en 2005 à 9,0 millions en 2006.

En 2005, le nombre de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer était de 405 000. Il est en 2006 de 482 000 personnes, dont 422 000 avec les seuls critères de la loi de 1987. Ainsi, les modifications apportées par la loi de 2005 ont renforcé les obligations d'emploi à hauteur de 60 000 personnes, dont la moitié issues des établissements qui deviennent assujettis en 2006 avec les nouveaux critères. Au total, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés représente 5,3 % des effectifs d'assujettissement en 2006, soit un taux légèrement plus faible que l'objectif de 6 % d'emploi de tra-

vailleurs handicapés inscrit dans la loi. En effet, dans la pratique, l'obligation d'emploi est arrondie à l'unité inférieure (2).

40 % des établissements n'emploient pas directement de travailleurs handicapés en 2006

Comme auparavant, les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent employer des personnes handicapées soit directement soit indirectement, en concluant des contrats avec des centres de distribution de travail à domicile, des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail (appelés auparavant ateliers protégés et centres d'aide par le travail). Ils peuvent aussi accueillir des personnes handicapées au titre d'un stage de la formation professionnelle. Ces trois modalités peuvent être combinées. Si le quota de travailleurs handicapés imposé par l'obligation n'est pas atteint par ces trois premières modalités, une contribution financière doit alors être versée à l'Agefiph (3). Pour les employeurs préférant s'organiser progressivement

(2) - Pour un assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$. L'obligation est d'une unité, soit 3 % de l'assiette (c'est le cas limite).

(3) - Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Tableau 1
Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi en 2006

	Établissements assujettis en 2006	dont : établissements du champ de la loi de 1987 *	dont : nouveaux établissements en 2006 *
Nombre d'établissements	122 800	106 500	16 300
Effectifs salariés	9 021 000	8 375 000	646 000
dont :			
- emplois à conditions d'aptitude particulières*	911 500	469 500	422 000
- effectifs hors emplois à conditions d'aptitude particulières	8 109 500	7 905 500	204 000
Nombre de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer...			
- avec les critères de la loi de 2005	482 000	450 000	32 000
- avec les critères de la loi de 1987	422 000	422 000	0
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis avec les critères de la loi de 2005 (en %)	5,3	5,4	4,9

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

* La différence avec le champ de la loi 2005, c'est la non prise en compte des emplois à conditions d'aptitude particulières dans le calcul de l'effectif d'assujettissement. L'estimation repose sur les DADS car la DOETH ne fournit que très partiellement les informations sur les Ecap. Champ de la loi de février 2005 : salariés des établissements de 20 salariés et plus (toutes catégories professionnelles). France entière.

pour atteindre leur quota, la dernière modalité consiste à conclure des accords prévoyant un programme annuel ou pluriannuel d'insertion professionnelle de travailleurs handicapés. Il comporte obligatoirement un plan d'embauche et au moins deux des plans suivants : insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Ces accords spécifiques sont possibles, comme auparavant, au niveau de l'établissement, de l'entreprise, de la branche et, depuis la loi de 2005, au niveau du groupe. Ils sont conclus avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En 2006, 53 % des établissements emploient directement des travailleurs handicapés. Cette proportion est inférieure de 7 points à celle observée en 2005. Les établissements nouvellement soumis à l'OETH n'ont probablement employé que très peu de travailleurs handicapés et ont plutôt opté pour la contribution financière. De fait, 35 % des établissements ont répondu à leur obligation par la seule contribution financière soit 8 points de plus qu'en 2005. 5 % des établissements ont combiné contribution financière et sous-traitance. Au total, 40 % des établissements n'emploient pas directement de travailleurs handicapés. Cette part était de 33,5 % en 2005 et avait tendance à diminuer les années précédentes (tableau 2). Il s'agit surtout d'établissements de petite taille. La part des établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des personnes handicapées est de 6 % en 2006. La comparaison avec 2005 est délicate (cf. infra).

La conclusion de contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail, qui se cumule toujours avec au moins une autre modalité, a concerné 20 % des établissements en 2006 (21 % en 2005).

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

Tableau 2
Modalités de réponse à la loi en 2005 et en 2006

Modalités de réponse à la loi	En %	
	2005	2006
Établissements sans accord spécifique	93,3	93,7
Travailleurs handicapés seulement	31,1	26,2
Travailleurs handicapés + sous-traitance	6,9	7,9
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph	8,0	6,9
Travailleurs handicapés + Agefiph	13,8	12,2
Emploi direct de travailleurs handicapés (total)	59,8	53,2
Contribution financière à l'Agefiph seulement	27,0	35,2
Agefiph + sous-traitance	6,5	5,2
Aucun emploi direct de travailleur handicapé	33,5	40,4
Établissements avec accord spécifique *	6,7	6,3
Total	100,0	100,0
<i>Sous total avec sous-traitance</i>	<i>21,4</i>	<i>20,0</i>

* Les établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés sont exonérés de versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés. Ils peuvent avoir des salariés handicapés, mais sont isolés statistiquement des autres établissements car ils ne sont pas contrôlés avant le terme de l'accord.

Lecture : 93,7 % des établissements assujettis en 2006 n'ont pas signé d'accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés, 26,2 % ont répondu à leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs handicapés, 12,2 % ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés avec une contribution financière à l'Agefiph.

Champ : établissements privés de 20 salariés ou plus. France entière.

Moins de bénéficiaires de la loi recensés en 2006

En 2006, du fait des diverses modalités de réponse à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, 233 200 salariés bénéficiaires de l'OETH ont été recensés (pour une obligation théorique de 482 000 personnes). Cet effectif est inférieur de 19 000 à celui de 2005. Cette différence provient essentiellement des établissements couverts par un accord prévoyant un programme d'insertion professionnelle de personnes handicapées (14 500 bénéficiaires en moins), le recul étant de 4 500 personnes dans les établissements sans accord. Deux raisons essentielles expliquent cette diminution apparente.

La première est liée à une sous-déclaration dans les établissements qui ont un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur en 2006 : on estime en effet à environ 20 000 le nombre de personnes handicapées non prises en compte dans les statistiques (encadré 2). La deuxième raison tient à la modification du décompte des travailleurs handicapés. Jusqu'en 2005, les salariés handicapés étaient comptés de deux façons : soit en nombre de personnes présentes dans l'année, quelle que soit la durée de présence, soit *pro rata temporis*. Désormais, un salarié handicapé sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée (CDI ou

CDD) n'est pris en compte que s'il est présent six mois ou plus de façon consécutive au cours de l'année, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. La prise en compte de la durée du travail et du temps partiel ne vaut que pour les rares salariés intérimaires ou mis à disposition (3,2 % de l'ensemble), auxquels le *pro rata temporis* est toujours appliqué. La règle des 6 mois de présence a donc vraisemblablement exclu du décompte des bénéficiaires un nombre important de salariés handicapés, qu'il n'est toutefois pas possible d'estimer précisément avec les données disponibles.

Outre cette rupture dans le repérage des travailleurs handicapés, certaines personnes ont pu rencontrer des difficultés pour obtenir ou faire renouveler leur reconnaissance de handicap. En effet, les attributions des reconnaissances administratives du handicap ont ralenti en 2006 au moment de la mise en place progressive des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont désormais compétences à établir ou renouveler certaines reconnaissances du handicap. Ceci a pu amplifier la baisse des effectifs de bénéficiaires.

L'ouverture du bénéfice de l'OETH aux détenteurs de l'allocation adulte handicapé (AAH) et de la carte d'invalidité a en revanche fait entrer dans le décompte, en 2006, 4 500 tra-

vailleurs handicapés déjà présents dans les établissements.

La baisse du nombre de bénéficiaires de l'OETH conjuguée à l'augmentation de l'assiette d'assujettissement a fait mécaniquement baisser la part des bénéficiaires dans l'ensemble des salariés : dans les établissements sans accord relatif à l'insertion de personnes handicapées, cette part (en équivalent-temps plein) est de 2,3 % en 2006 contre 2,7 % en 2005. Pour autant, la réponse à la loi par l'emploi direct présente des caractéristiques structurelles stables : il y a toujours plus d'emploi direct de travailleurs handicapés dans les grands établissements et toujours plus dans l'industrie et la construction que dans les autres secteurs (tableau 3).

Davantage d'établissements couverts par un accord spécifique dans le cadre de la loi en 2006

Les accords spécifiques à l'emploi de personnes handicapées ont connu un succès croissant depuis le début des années 2000. La loi de 2005 a encouragé les signatures d'accords en les autorisant au niveau du groupe à partir de 2006. Une dizaine de groupes ont ainsi signé un accord dans ce cadre couvrant l'ensemble de leurs établissements.

Au total, en 2006, le nombre total d'établissements couverts par un accord spécifique, qu'il soit d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche a atteint 7 700 (6,3 % des établissements assujettis) soit +15 % en un an (tableau 4). Cette hausse provient en grande partie des établissements déjà assujettis en 2005. En effet, si on se limite à ce champ, 7,8 % d'entre eux sont concernés par

(4) - Il ne s'agit pas seulement de recrutements directs de travailleurs handicapés, ce flux englobe aussi les salariés qui ont obtenu une reconnaissance de leur handicap après leur embauche mais au cours de la même année (2006).

Tableau 3
Part des bénéficiaires dans l'emploi total dans les établissements sans accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés

En équivalent-temps plein (**)	2006
Ensemble des établissements sans accord (*)	2,3
Selon le secteur d'activité	
Agriculture	1,8
Industrie	3,0
Construction	2,1
Tertiaire (hors transport)	2,0
Transport	1,8
Selon la taille de l'établissement	
20 à 49	1,9
50 à 99	2,3
100 à 199	2,4
200 à 499	2,5
500 ou plus	2,6

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

(*) Les établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur en 2006 ont été exclus du champ à cause de l'important décalage entre le nombre de bénéficiaires déclarés et la liste nominative des travailleurs handicapés servant au calcul de cet indicateur. Les établissements ayant un accord ne remplissent en effet pas nécessairement cette liste nominative (encadré 2).

(**) Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence/effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L. 1111-2 du code du travail).

Lecture : dans l'industrie, 3 % des effectifs salariés en équivalent-temps plein sont bénéficiaires de la loi.

Champ : Établissements privés de 20 salariés ou plus n'ayant pas d'accord spécifique à l'emploi des personnes handicapées en vigueur. France entière.

Tableau 4
Établissements avec accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en 2006

	Nombre d'établissements avec un accord spécifique à la loi en 2006	Parts dans l'ensemble des établissements assujettis (en %)	
Ensemble	7 700	6,3	+15
Selon la taille de l'établissement			
20 à 49 salariés	4 300	5,4	+21
50 à 199 salariés	2 400	6,7	+14
200 salariés et plus	1 000	14,0	-3
Selon le secteur d'activité			
Commerce et services	6 800	9,0	+15
Industrie	600	2,4	+22
Autres (agriculture, transport et construction)	300	1,5	+4

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

Lecture : 7 700 établissements avaient un accord spécifique à la loi en 2006 soit 15 % de plus qu'en 2005. Champ : Établissements privés de 20 salariés ou plus. France entière.

un accord, contre 6,7 % en 2005. Les nouveaux établissements ne signent, pour leur part, pas souvent d'accord la première année d'assujettissement. Ces accords concernent toujours plus fréquemment les secteurs du commerce et des services (9 %) et généralement plutôt les établissements de grande taille.

Les embauches ont été nombreuses en 2006

Malgré l'apparent recul du nombre de bénéficiaires recensés dans la déclaration de l'OETH, les embauches ont progressé assez fortement dans les établissements assujettis en 2006 : 19 300 nouveaux salariés handicapés ont été recrutés (4), dont 700 détenteurs de l'AAH et de la

carte d'invalidité, dans les établissements sans accord spécifique contre 15 600 en 2005. Près de la moitié des salariés embauchés en 2006 étaient âgés de moins de 40 ans (tableau 5). En 2006 comme en 2005, la moitié de ces embauches a été réalisée sur des CDI.

Le profil des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi s'est modifié en 2006

La population de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH en 2006 est plus jeune et plus masculine que les années précédentes. La part des personnes âgées de 50 ans et plus parmi les bénéficiaires de l'OETH est de 40 % en 2006. En 2005, on comptait 43 % de bénéficiaires dans cette tranche

d'âge, proportion qui était en augmentation sur les dernières années d'application de la loi de 1987. Environ 14 000 travailleurs handicapés de plus de 50 ans en 2005 ne comptaient plus parmi les bénéficiaires de la loi en 2006, soit trois fois plus que l'année précédente. Cette forte augmentation s'explique probablement par une hausse des départs en retraite : les premières générations du baby boom ont, en effet, atteint 60 ans en 2006. La part des femmes parmi les travailleurs handicapés, qui était en augmentation continue depuis plusieurs années, a reculé pour la première fois en 2006 pour se situer à son niveau de 2004 : 34 %.

La part des bénéficiaires de la loi a un peu diminué dans l'industrie (36 % contre 38 % en 2005). Les mouvements d'entrées et de sorties de salariés handicapés ont été particulièrement importants en 2006. Alors que près de 6 000 travailleurs handicapés avaient été embauchés dans les établissements sans accord spécifique, les sorties ont concerné beaucoup plus de personnes, de sorte qu'au total, on y dénombre 9 000 travailleurs handicapés de moins en un an.

Les secteurs du commerce et des services emploient à peine plus de la moitié des bénéficiaires de la loi (52 % en 2006), ce qui marque un recul par rapport à 2005 (54 %). Ils ont embauché 11 000 nouveaux bénéficiaires en 2006, mais emploient seulement 600 personnes de plus qu'en 2005. Par ailleurs, c'est dans ces deux secteurs que l'on trouve la majorité des allocataires de l'AAH (2 500 sur 3 900 dans l'ensemble des secteurs

Source :
Dares, DOETH
(Déclaration
obligatoire d'emploi
des travailleurs
handicapés).

Tableau 5
Les bénéficiaires de la loi en 2006 dans les établissements sans accord spécifique

	Travailleurs handicapés en 2006	Travailleurs handicapés embauchés en 2006
Nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH	209 700	19 300
Structure de la population :	(en %)	(en %)
Hommes	66	64
Femmes	34	36
Moins de 40 ans	25	49
40 ans à 49 ans	35	34
50 ans et plus	40	17
Âge moyen (en années)	46,7	40,4
Travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep ou la CDAPH	68	91
Victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (*)	22	4
Invalides pensionnés	8	1
Allocataires de l'AAH (allocation adulte handicapé)	1	2
Titulaires d'une carte d'invalidité avec un taux d'IPP supérieur à 80 % (**)	2	2
Autres	1	0
Cadres et professions intermédiaires	18	9
Ouvriers	56	64
Employés	25	26
CDI à temps plein	75	35
CDI à temps partiel	19	17
CDD	2	14
Intérim et mis à disposition	4	34
Agriculture	1	1
Construction	6	7
Commerce et services	52	57
Industrie	36	29
Transport	5	6
Part des personnes embauchées au cours de l'année 2006	9	100

(*) Plus du tiers des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ont aussi une reconnaissance délivrée par les Cotorep (en 2005) et/ou par les CDAPH (en 2006). Ces dernières reconnaissances sont celles qui sont retenues dans ce tableau en cas de cumul.

(**) Taux d'IPP : taux d'incapacité permanente partielle de travail.

Lecture : 66 % des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi étaient des hommes en 2006.

Champ : Établissements privés de 20 salariés ou plus n'ayant pas d'accord spécifique à l'emploi des personnes handicapées en vigueur. France entière.

d'activité) ou de titulaires de la carte d'invalidité (1 000 sur 1 300 dans l'ensemble), assimilés par la nouvelle loi à des « travailleurs handicapés ».

Le nombre de bénéficiaires de l'OETH n'a augmenté significativement que dans les secteurs des transports et de la construction (respectivement +38 % et +31 % dans les établissements sans accord spécifique à la loi). La part de ces secteurs dans l'emploi de personnes handicapées est passée de 8 % en 2005 à 11 % en 2006. Cette augmentation résulte du fait que les établissements de ces deux secteurs ont été beaucoup plus nombreux à être assujettis en

2006 qu'en 2005 du fait de la nouvelle loi, car ils avaient les taux d'Ecap les plus élevés : 39 % dans la construction et 35 % dans les transports contre 8,5 % pour l'ensemble. Outre les salariés handicapés qu'ils employaient déjà alors qu'ils étaient non assujettis, il y a eu une forte croissance des embauches de bénéficiaires en 2006 : 2 400 contre 1 000 en 2005.

Selma AMIRA (Dares).

LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DE 2005 PAR RAPPORT À LA LOI DE 1987

La loi du 11 février 2005 a renforcé les mesures de la loi de 1987 en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Les principales modifications sont les suivantes :

- Les « emplois à conditions d'aptitude particulières » (Ecap) ont été réintégrés dans le calcul de l'effectif d'assujettissement, ce qui, d'une part augmente le nombre de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements qui sont déjà assujettis et qui ont des ECAP et, d'autre part, fait entrer dans le champ de l'obligation les établissements de 20 salariés et plus dont l'effectif hors Ecap était en dessous de 20 salariés.
- La liste des bénéficiaires potentiels de la loi a été étendue aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) et aux détenteurs de la carte d'invalidité avec un taux d'incapacité permanente de 80 % et plus.
- Le décompte des salariés handicapés est simplifié : désormais, un salarié handicapé sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée (CDI ou CDD) n'est pris en compte que s'il est présent six mois consécutifs dans l'établissement au cours de l'année, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. La prise en compte de la durée du travail et du temps partiel ne vaut que pour les autres salariés (intérimaires ou mis à disposition), pour lesquels le *prorata temporis* est appliqué, comme il l'était jusqu'en 2005 pour tous les salariés handicapés.
- La sous-traitance a été revalorisée : la traduction en termes d'unités d'obligation des montants des contrats de sous-traitance passe de 3 000 à 2 000 Smic horaires (soit une revalorisation de 50 %) pour les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service. Elle passe de 3 000 à 1 600 Smic horaires (soit une revalorisation de 88 %) pour la mise à disposition de travailleurs handicapés.
- S'agissant de la contribution financière, le montant de l'unité due est fortement augmenté (de 20 % à 33 % selon la taille de l'entreprise), mais le montant total à payer peut désormais être réduit pour trois raisons : la première, si l'établissement emploie des personnes jugées plus difficilement employables (comme les chômeurs de longue durée, les personnes âgées de moins de 25 ans ou de plus de 51 ans, les personnes lourdement handicapées...); la seconde si l'établissement compte des emplois à conditions d'aptitude particulières (Ecap), la contribution est modulée au-delà d'un plancher en fonction du pourcentage d'Ecap (ceci pour tenir compte de l'obligation supplémentaire liée à l'intégration des ECAP dans l'effectif); et la troisième si certaines dépenses en faveur du maintien ou du recrutement de personnes handicapées ont été faites. La loi prévoit, à partir de l'exercice 2009, une forte pénalité supplémentaire pour les établissements qui pendant plus de 3 ans n'ont employé directement ou indirectement aucun travailleur handicapé : le montant de la contribution sera pour eux de 1 500 Smic horaires par unité (contre 400, 500 ou 600 Smic horaire selon la taille de l'entreprise pour les autres établissements).
- Les accords spécifiques dans le cadre de la loi qui étaient possibles au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement sont désormais autorisés au niveau du groupe.

L'obligation est étendue au secteur public

La loi de 2005 a étendu l'obligation de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés au secteur public. Elle crée un fonds public pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHP) auquel seront versées les contreparties financières pour les établissements de 20 agents et plus qui ne remplissent pas leur quota d'emploi de travailleurs handicapés. La loi prévoit une mise en place progressive à horizon de 2010 pour les contributions dues. Les demandes de reconnaissance administrative de handicap devraient donc s'accroître pour des agents du secteur public potentiellement bénéficiaires de la loi.

LES DONNÉES ISSUES DE LA DOETH : UNE MODIFICATION DES REMONTÉES ADMINISTRATIVES DANS LES ÉTABLISSEMENTS AYANT SIGNÉ UN ACCORD SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

Les données statistiques sur les bénéficiaires de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés reposent sur les remontées administratives (DOETH). Ces données sont gérées dans les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) à l'aide d'une application informatique dans laquelle les gestionnaires saisissent et contrôlent les renseignements déclarés par les établissements assujettis à la loi : d'une part, les modalités de mise en oeuvre choisies par l'établissement, et d'autre part, la liste nominative des travailleurs handicapés.

La déclaration est obligatoire pour tous les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial. Les établissements qui ont signé un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés doivent également remplir annuellement cette déclaration. Toutefois, pendant la validité de l'accord, ils ne paient pas de contribution à l'Agefiph et ne sont contrôlés qu'au terme de l'accord. Ainsi, ils ne renseignent pas nécessairement la liste nominative des travailleurs handicapés qu'ils emploient et ne fournissent pas les renseignements permettant le contrôle de leur validité et leur décompte comme bénéficiaires de l'OETH. Cette sous-déclaration dans la liste nominative a été plus fréquente en 2006 qu'auparavant.

Pour en savoir plus

[1] Amira S., Meron M., « L'activité professionnelle des personnes handicapées », *France, Portrait social 2004-2005*, Insee, pp.173-192.

[2] Fanjeu C. (2006), « Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire ». *Document d'études* n° 126, juin, Dares.

[3] Amira S. (2008), « La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan », *Premières Synthèses* n° 28.1, juillet, Dares.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi** et le **Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité**

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.