

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Réalisé en commun avec
PRACTHIS
ILE-DE-FRANCE*



INTRODUCTION

Depuis la loi du 10 juillet 1987¹, l'embauche de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs est une obligation des entreprises du secteur privé de 20 salariés et plus.

La loi du 11 février 2005¹ pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées complète le dispositif antérieur de mesures visant à favoriser l'égalité de traitement de ce public sur le marché du travail et modifie les règles de calcul de l'obligation.

Ainsi, les établissements qui jusque là n'étaient pas assujettis par un décompte de certains emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière, le seront dans le cadre de la nouvelle loi. Les secteurs du commerce, des transports et du bâtiment, notamment, sont directement concernés par ces changements.

Une autre catégorie d'entreprises est particulièrement visée : les établissements dits à «quota zéro», c'est-à-dire ceux qui n'auront à l'horizon 2010 employé aucun travailleur handicapé, ni sous-traité avec le milieu protégé, ni signé d'accord depuis le 1^{er} janvier 2006. Leurs contributions à l'Agefiph se verront alors multipliées par trois, soit 1 500 fois le SMIC horaire pour chaque unité manquante.

Dans ce contexte nouveau, le Garp et les Assédic franciliennes ont signé une convention avec l'Agefiph pour développer l'information et l'analyse des besoins des entreprises et la formation des demandeurs d'emplois handicapés.

53 % des établissements de 20 salariés et plus sont effectivement déclarés assujettis à l'obligation d'emploi.

En Île-de-France, 9 % des établissements affiliés à l'Assurance chômage emploient au moins 20 salariés², ce qui représente 31 400³ structures. Si ce pourcentage peut paraître peu élevé, ces établissements emploient néanmoins à eux seuls près de 70 % de l'effectif total des salariés (2 700 000 salariés sur 3 900 000 au total).

¹ Cf. encadré «Ce qui change avec la nouvelle loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés» en annexes.

² Au sens de l'article L620-10 du code du travail (cf. éclairage n° 1 en annexes : l'article L620-10 du code du travail).

L'étude ne porte que sur les établissements de plus de 20 salariés puisque ce sont les seuls concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

³ Source Garp/Unedic (statistique annuelle des établissements affiliés 2003 rectifiée).

* Association en charge du Pôle ressource handicap et emploi mis en place à l'initiative de l'Etat et de l'Agefiph en Ile-de-France : observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés, site Internet www.handipole.org, accompagnement des politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées...

Les catégories des établissements potentiellement assujettis

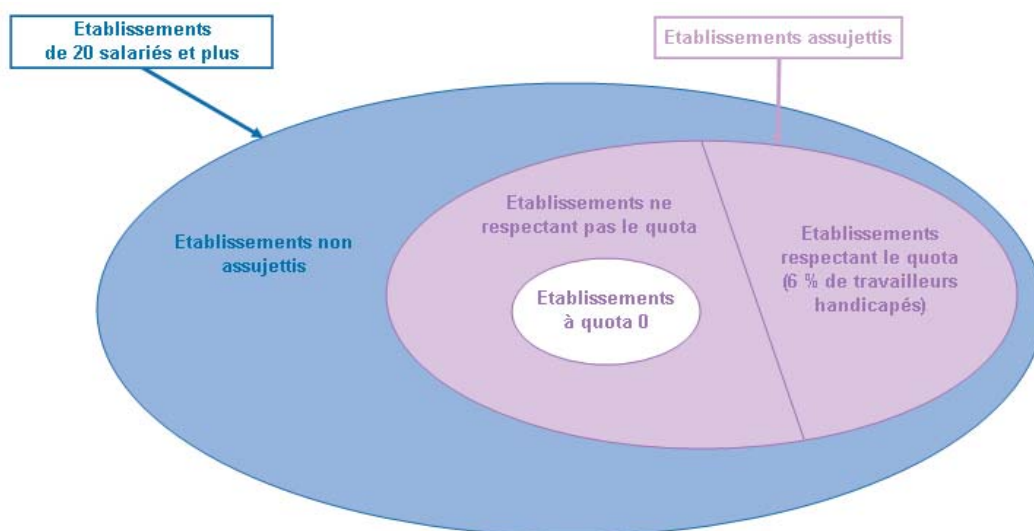
Parmi ces 31 400 établissements potentiellement assujettis, on recense quatre catégories d'établissements :

- **Les établissements qui ne sont pas encore « définitivement » assujettis** car ils ont franchi le seuil des 20 salariés (ou ont été créés avec 20 salariés et plus) depuis moins de 3 ans au moment de la déclaration⁴.
- **Les établissements non assujettis du fait des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (Ecap)**, qui une fois décomptés ramènent leur assiette d'assujettissement à moins de 20 salariés⁵.
- **Les établissements « théoriquement » assujettis (effectifs de plus de 20 salariés) mais qui n'ont pas l'autonomie de gestion**, (sur les recrutements notamment) nécessaire à la mise en application de la loi : c'est donc le siège social de rattachement (ou équivalent), qui est assujetti à leur place (avec une assiette d'assujettissement augmentée en conséquence).
- **Les établissements assujettis, enfin, dont on peut distinguer deux sortes :**
 - ➔ **Ceux qui n'emploient pas directement de travailleurs handicapés :**
 - tout en valorisant des unités associées à la sous-traitance ou à l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle,
 - ou en ne valorisant aucune unité. **Ces derniers sont dits établissements à « quota zéro »** (et sont étudiés dans la deuxième partie de ce document).
 - ➔ **Ceux qui emploient directement des travailleurs handicapés :**
 - sans atteindre pour autant le quota de 6 %,
 - en remplissant leur quota (ou plus que leur quota).

De ce fait, les données issues de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH⁶) permettent de disposer d'informations sur les établissements assujettis employant ou n'employant pas des travailleurs handicapés. En croisant la DOETH avec les établissements connus de l'Unédic⁷, seuls 53 % de l'ensemble des établissements de vingt salariés et plus sont effectivement assujettis⁸.

La loi du 11 février 2005 devrait réduire l'écart de volume entre établissements de plus de 20 salariés et établissements assujettis, principalement par la réintégration des emplois exigeant des aptitudes particulières dans les effectifs d'assujettissement.

SCHÉMA DES DIFFÉRENTS CAS POSSIBLES



⁴ Cf. éclairage n° 2 en annexes : le délai de 3 ans dans l'obligation d'emploi.

⁵ Situation transitoire en attendant l'entrée en application de la loi du 11 février 2005 ; cf. éclairage n° 3 en annexes : les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

⁶ Formulaire que les établissements potentiellement assujettis doivent renseigner et adresser chaque année à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

⁷ Sur la base de la DOETH 2003, dernière année stabilisée permettant de réaliser des études de ce type.

⁸ Outre les situations des établissements non assujettis identifiés plus haut, les 47 % d'établissements manquants peuvent compter des établissements n'ayant pas déclaré cette année là ou n'ayant pas été enregistrés au titre de la DOETH.

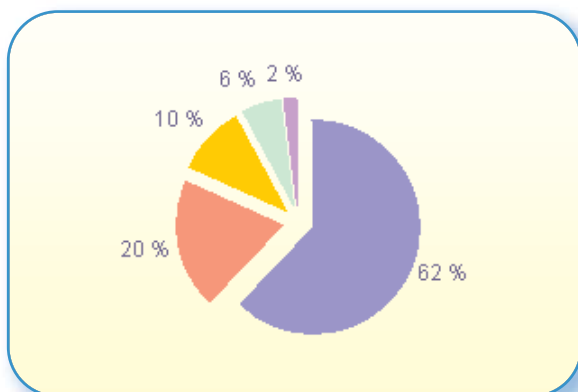
Les caractéristiques des établissements effectivement assujettis

=> Des établissements assujettis de plus grande taille

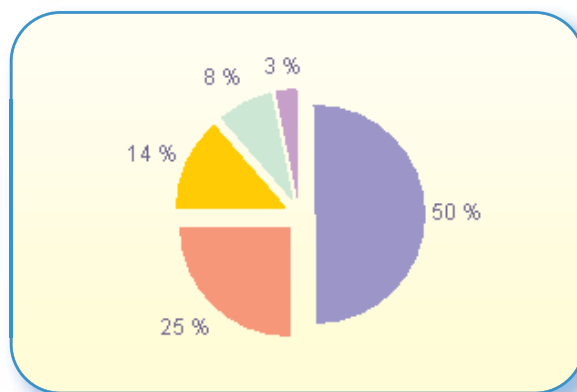
50 % des établissements assujettis emploient plus de 50 salariés contre 38 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus. Ce constat s'explique naturellement par les effets de seuil des 20 salariés incluant le délai de trois ans (il faut qu'un établissement emploie au moins 20 salariés trois années de suite pour devenir «pleinement assujetti»).

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE (2003)

Établissements de 20 salariés et plus



Établissements assujettis



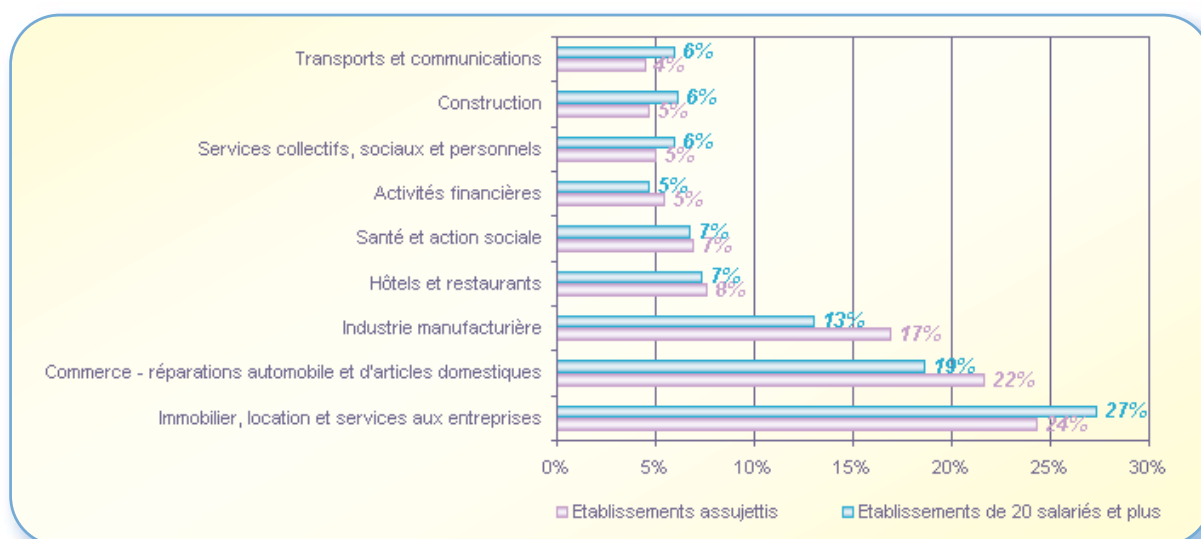
Guide de lecture : les établissements de 20 à 49 salariés représentent 62 % de l'ensemble des établissements d'au moins 20 salariés en 2003 et 50 % des établissements assujettis à cette même date.

=> Surreprésentation du commerce, des réparations automobiles et d'articles domestiques et de l'industrie manufacturière

Un quart des établissements assujettis se situe dans le secteur de l'immobilier, des locations et des services aux entreprises, 22% dans le commerce, la réparation automobile et d'articles domestiques et 17% dans l'industrie manufacturière.

Ces deux derniers secteurs sont surreprésentés parmi les établissements assujettis affiliés à l'Assurance chômage. En effet, ils rassemblent 39 % des établissements assujettis alors qu'ils regroupent 32 % des établissements affiliés de 20 salariés et plus. L'immobilier, la location et les services aux entreprises est quant à lui un secteur sous-représenté parmi les établissements assujettis.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 20 SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (2003)



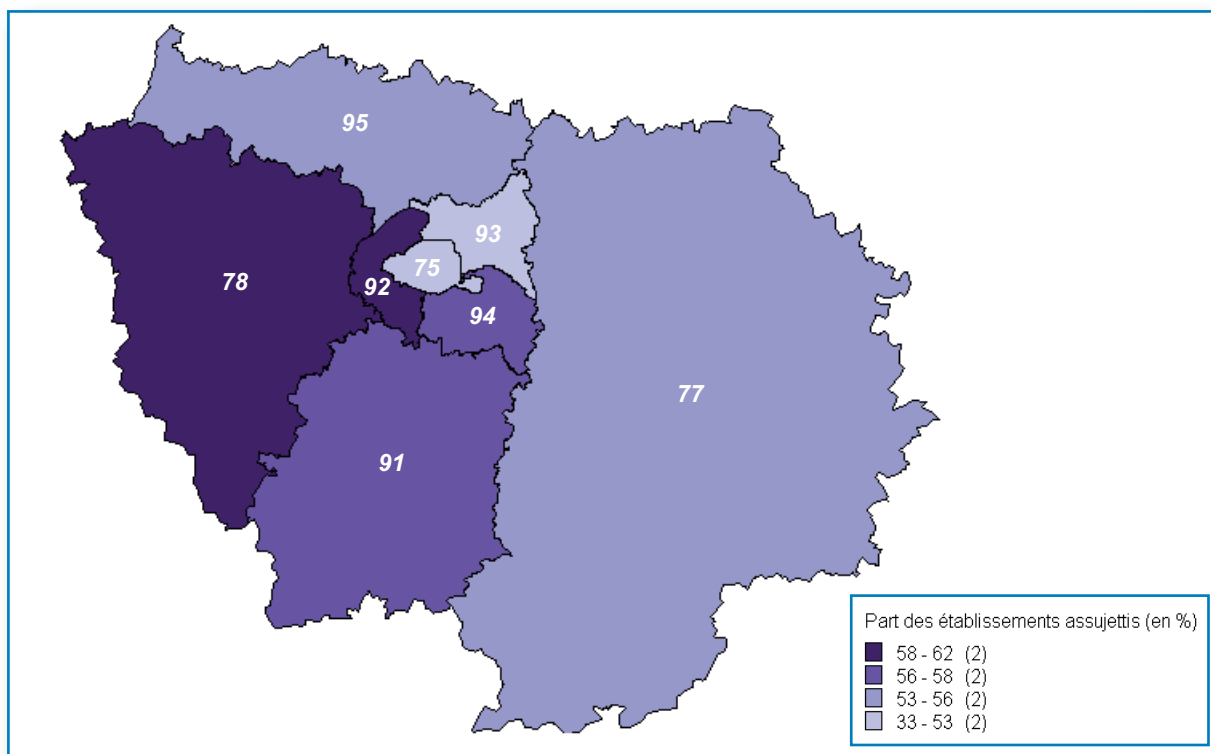
Guide de lecture : 24 % des établissements assujettis sont regroupés dans le secteur de l'immobilier, la location et les services aux entreprises en 2003.

Les caractéristiques des établissements assujettis à l'obligation d'emploi

=> Une part d'établissements assujettis plus élevée dans les Hauts-de-Seine et les Yvelines

La part des établissements assujettis est plus élevée dans les Hauts-de-Seine (62 % d'établissements assujettis parmi les établissements de 20 salariés et plus) et dans les Yvelines (58 %). En particulier, dans les villes de Courbevoie, Nanterre et Levallois-Perret où la part dépasse 65 %. Par ailleurs, le taux d'emploi départemental de travailleurs handicapés est le plus bas de la région dans les Hauts-de-Seine et parmi les plus élevés dans les Yvelines.

RÉPARTITION DES PARTS D'ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS PAR DÉPARTEMENT (2003)



Guide de lecture : pour la Seine-Saint-Denis, la part d'établissements assujettis relativement aux établissements de 20 salariés et plus s'élève à 33 % en 2003.

ZOOM SUR LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS REMPLISSANT LEUR QUOTA

22 % des établissements assujettis remplissent leur quota. Leurs principales caractéristiques sont les suivantes :

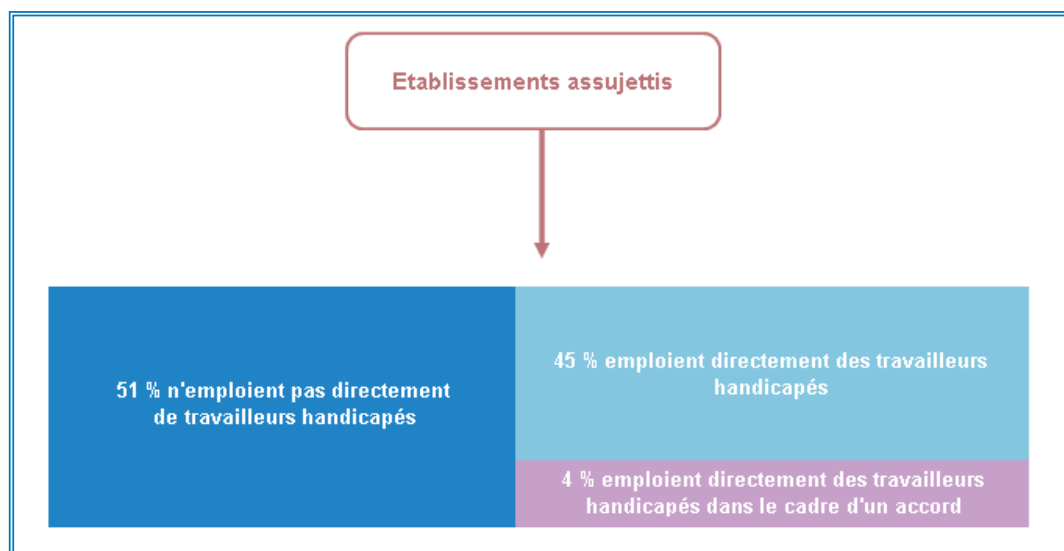
- Les établissements de 20 à 49 salariés sont plus nombreux à remplir leur quota que l'ensemble des établissements assujettis. C'est le cas inverse pour les établissements de plus de 100 salariés.
- Les établissements remplissant leur quota sont surreprésentés dans la construction, la santé et l'action sociale. Ils sont, au contraire, sous-représentés dans l'immobilier, la location et les services aux entreprises.
- Ce sont les départements de la Seine-et-Marne et de l'Essonne qui concentrent le plus d'établissements remplissant leur quota. Néanmoins, ce sont les départements des Yvelines et du Val-de-Marne qui ont le meilleur taux d'emploi de travailleurs handicapés avec respectivement 3,4 % et 3,5 % (3,3 % pour la Seine-et-Marne et l'Essonne).

Les caractéristiques des établissements assujettis

=> La moitié des établissements assujettis n'emploie pas directement des travailleurs handicapés, 78 % n'atteignent pas le quota de 6 %.

La structure des établissements selon leurs modalités de réponse à l'obligation d'emploi donne la répartition suivante :

- 45 % des établissements assujettis emploient directement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées par le biais :
 - ◆ d'un ou plusieurs emploi(s) direct(s) dans l'établissement,
 - ◆ d'un ou plusieurs emploi(s) direct(s) dans l'établissement et d'une sous-traitance avec le milieu protégé,
 - ◆ d'un ou plusieurs emploi(s) direct(s) dans l'établissement, d'une sous-traitance avec le milieu protégé et d'une contribution complémentaire versée à l'Agefiph⁹,
 - ◆ ou d'un ou plusieurs emploi(s) direct(s) dans l'établissement et d'une contribution complémentaire versée à l'Agefiph.
- 4 % des établissements emploient directement des bénéficiaires (avec ou sans sous-traitance) dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement durant lequel ils mettent en place une politique d'emploi pour les personnes handicapées (Ils sont de ce fait et durant la durée de l'accord, exonérés de contribution à l'Agefiph).
- **51 % n'emploient pas directement de bénéficiaires de la loi.** Leurs réponses à l'obligation d'emploi passent ainsi soit par :
 - ◆ la sous-traitance et la contribution à l'Agefiph,
 - ◆ la contribution seule.



Les établissements ne respectant pas leur quota représentent 78 % des établissements assujettis.

Parmi les 51 % d'établissements n'employant pas directement de bénéficiaires de la loi, sont appelés établissements à «quota zéro»¹⁰ ceux dont la réponse est uniquement le versement de la contribution à l'Agefiph. Ils n'emploient, en effet, aucun salarié handicapé, ne passent aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé et n'appliquent aucun accord.

⁹ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

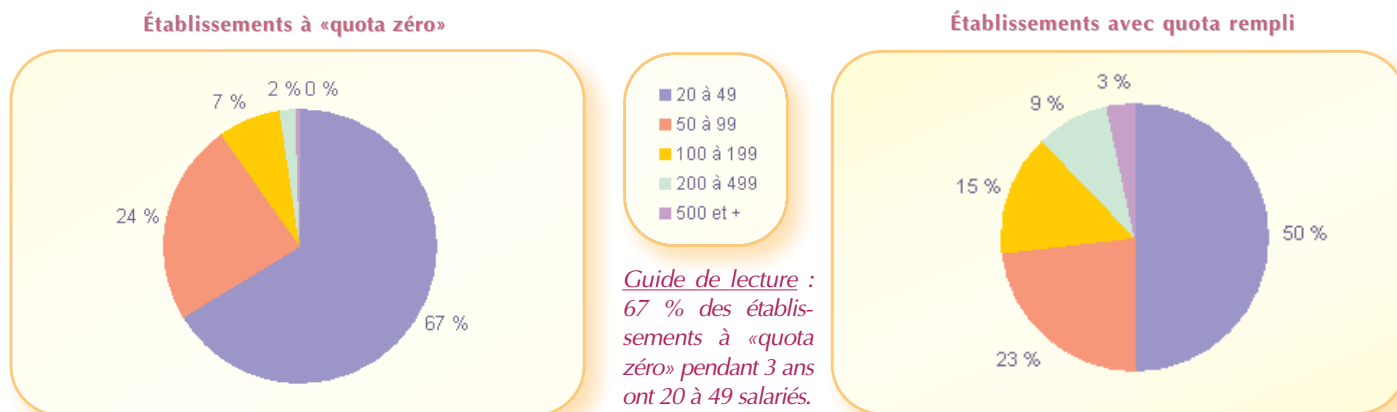
¹⁰ Le nombre d'établissements à «quota zéro» enregistré sur trois années s'élève à environ 3 000 établissements, ce qui représente 19 % des établissements assujettis (base année 2003) et 30 % des établissements assujettis et présents dans la DOETH sur 3 années.

Les caractéristiques des établissements à «quota zéro» pendant 3 ans¹¹

=> Des établissements à «quota zéro» de plus petite taille

67 % des établissements à «quota zéro» pendant 3 ans emploient entre 20 et 49 salariés. Ils sont plus majoritairement de petite taille que les établissements qui remplissent leur quota (+ 17 points pour les 20 à 49 salariés).

TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS À «QUOTA ZÉRO» ET AVEC QUOTA REMPLI PENDANT 3 ANS

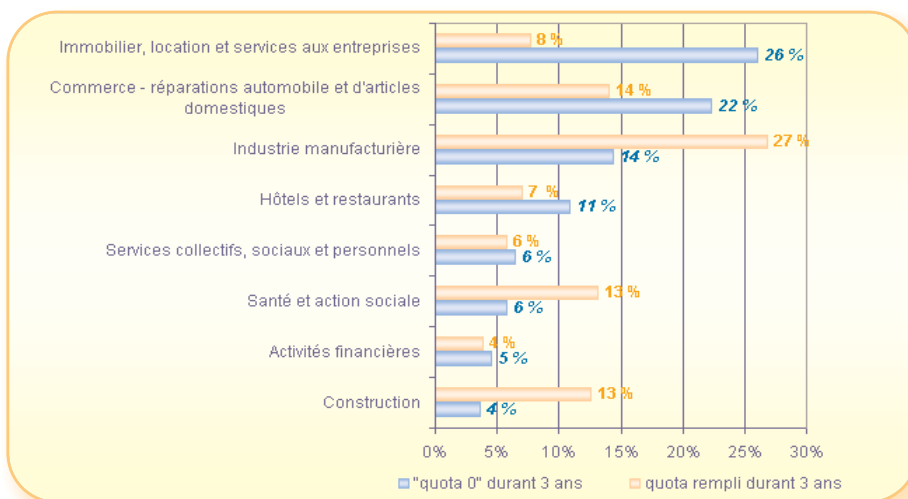


Les trois quarts des établissements de 20¹² à 49 salariés sont concentrés au cœur de cette tranche d'effectif (25 à 44 salariés), ce qui écarte l'hypothèse des «effets de seuil» (incidence indirecte de maintien du niveau des emplois à un seuil proche des 20 ou en deçà des 50 salariés).

■ **Surreprésentation des établissements à «quota zéro» dans l'immobilier, la location et les services aux entreprises (+ 18 points) et le commerce, la réparation automobile et d'articles domestiques (+ 8 points)¹³.**

Une surreprésentation est également perceptible parmi les hôtels et restaurants (+ 4 points), secteur regroupant des métiers déclarés difficiles et dont les établissements sont également plutôt de petite taille.

PART DES ÉTABLISSEMENTS À «QUOTA ZÉRO» ET À QUOTA REMPLI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ PENDANT 3 ANS



Guide de lecture : 26 % des établissements à «quota zéro» pendant plus de 3 ans sont regroupés dans le secteur de l'immobilier, la location et les services aux entreprises. Seuls sont représentés les secteurs regroupant plus de 4 % des établissements.

■ Sous-représentation dans l'industrie manufacturière

Une sous-représentation est, en revanche, visible dans l'industrie manufacturière (- 13 points) et dans la construction (- 9 points), qui peut s'expliquer par une plus forte représentation des bénéficiaires reconnus au titre des accidents du travail (salariés devenus handicapés en cours d'emploi et non recrutés comme tels).

Le secteur de la santé et de l'action sociale est également sous-représenté (- 7 points) – un secteur présumé plus sensibilisé aux questions du handicap, qui compte parmi ceux ayant par ailleurs les plus forts taux d'emploi de personnes handicapées.

¹¹ Afin d'étudier leurs caractéristiques, les établissements à «quota zéro» pendant la période 2000 à 2003 (année 2001 exclue car non disponible) sont comparés aux établissements remplissant leur quota pendant la même période. Les établissements sont donc soumis ces années là à l'ancienne loi.

¹² On peut signaler que pour les établissements proches de 20 salariés, une seule personne handicapée embauchée pourrait parfois suffire à remplir le quota.

¹³ Il convient de signaler que les établissements du commerce, de la réparation automobile et d'articles domestiques ont une «taille» (au sens des effectifs) relativement plus petite que les établissements des autres secteurs, ce qui pourrait expliquer en partie leur surreprésentation.

Les caractéristiques des établissements à «quota zéro» pendant 3 ans

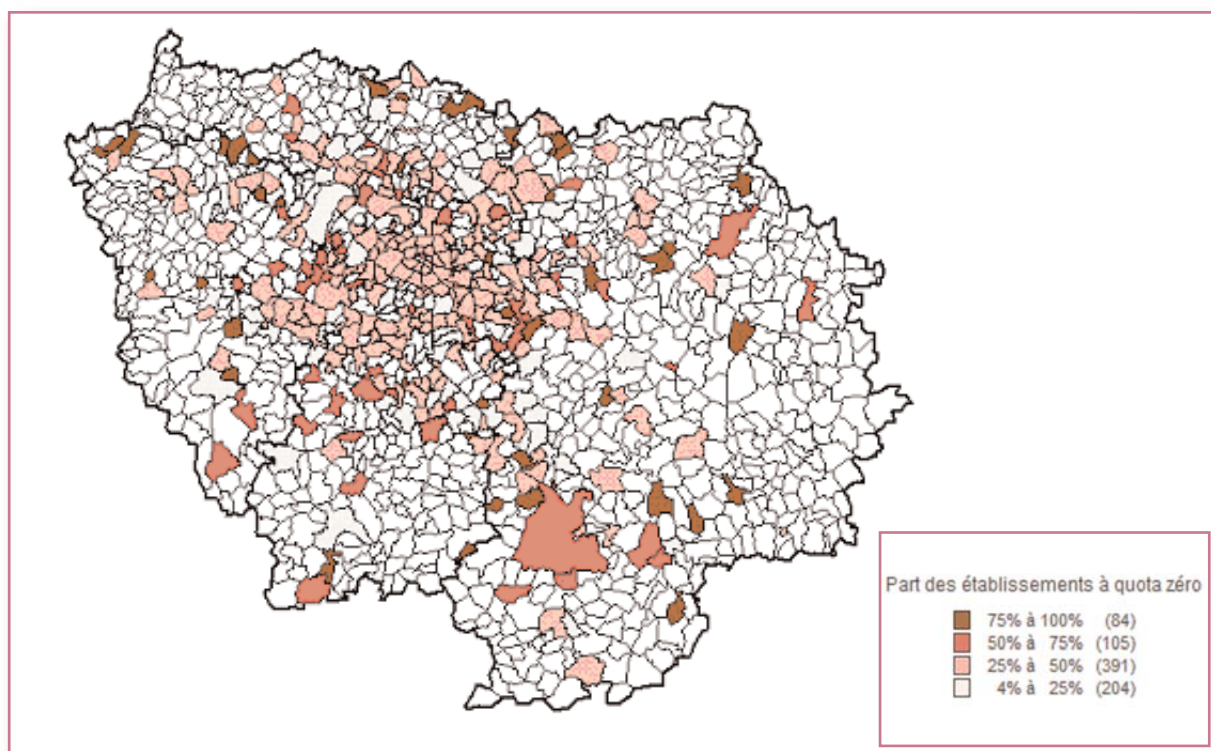
■ **Corrélation avec les qualifications ?**

Parallèlement, l'observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés constate que l'emploi direct de travailleurs handicapés paraît lié à la structure des qualifications : il augmenterait avec la concentration d'ouvriers et diminuerait avec celle des cadres et des professions intermédiaires ; effet qui expliquerait également les différences entre secteurs d'activité.

■ **Des établissements à «quota zéro» concentrés sur Paris et la petite couronne**

25 % à 50 % d'établissements à «quota zéro» sont répertoriés dans la capitale et la petite couronne. Les communes dont la proportion d'établissements à «quota zéro» est la plus importante (≥ 75 %) sont relativement dispersées sur le territoire.

RÉPARTITION DES PARTS D'ÉTABLISSEMENTS À «QUOTA ZERO» PAR COMMUNE



Guide de lecture : À Paris, la part d'établissements à «quota zéro» relativement aux établissements assujettis est comprise entre 25 % et 50 %.

CONCLUSION

Entre 2000 et 2003, près d'un tiers des établissements assujettis étaient «à quota zéro». Une situation qui aura des conséquences directes avec les nouvelles dispositions de la loi de février 2005 sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Ainsi, les établissements qui seront à «quota zéro» pendant plus de 3 ans verront, à partir de 2010, leur contribution à l'Agefiph fortement augmentée : 1 500 fois le smic horaire (contre 400 à 600 fois aujourd'hui) pour toute personne handicapée manquante. Au-delà de ce constat «économique», l'enjeu est de mieux comprendre pourquoi ces établissements peinent à remplir leur obligation.

Outre la méconnaissance des dispositifs mobilisables, les conditions habituelles d'emploi dans les entreprises concernées peuvent constituer un frein à l'embauche de personnes handicapées : importance de la polyvalence sur les postes à pourvoir, niveaux de compétences exigés, conditions particulières d'exercice du métier (mobilité, horaires spécifiques...), canaux particuliers de recrutement... Autant de facteurs à considérer pour permettre à ces entreprises de prendre les mesures appropriées pour combler leur retard.

Annexes

«CE QUI CHANGE AVEC LA NOUVELLE LOI SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS»

Rappel de la loi du 10 juillet 1987

- Tout établissement du secteur privé, employant au moins 20 salariés est soumis à une obligation d'emploi de personnes handicapées correspondant à 6 % de son effectif duquel on déduit les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ou emplois dits «exclus»).
- Pour s'acquitter de leur obligation, les établissements peuvent employer directement des personnes handicapées, accueillir des stagiaires dans le cadre de la formation professionnelle ou passer des contrats de sous-traitance avec les établissements du secteur protégé (sous certaines conditions).
- Si ces modalités ne suffisent pas à s'acquitter de leur obligation, les établissements doivent alors verser une contribution à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph).
- Les établissements assujettis peuvent, par ailleurs, conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement spécifique à l'emploi de personnes handicapées. Les accords sont en général signés pour une période de 3 ans, période pendant laquelle l'entreprise met en place une politique d'emploi de personnes handicapées. Elle est alors exonérée du versement de contributions jusqu'au terme de l'accord.

Loi du 11 février 2005

Les modalités de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont été modifiées avec la loi du 11 février 2005 et sont applicables depuis le 1er janvier 2006.

- Le quota obligatoire de 6 % des effectifs reste inchangé. Cependant, les emplois dits «exclus» ne sont plus déduits du calcul de l'effectif de l'obligation d'emploi.
- Chaque personne handicapée bénéficiaire de l'obligation d'emploi est désormais décomptée pour une seule unité. Cependant, les unités manquantes peuvent être minorées selon leur profil (exemple : les chômeurs de longue durée, les moins de 26 ans, les 51 ans et plus...).
- La sous-traitance confiée aux secteurs de travail protégé est revalorisée.
- Le calcul de la contribution Agefiph est modifié : le plafond de la contribution de l'Agefiph est relevé pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % (passage de 500 à 600 fois le smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus, de 400 à 500 fois le smic horaire pour les 200 à 749 salariés et de 300 à 400 pour les entreprises de 20 à 199 salariés). Cependant, la contribution des établissements à l'Agefiph peut-être allégée dans certains cas, notamment par le biais des dépenses extralégales (d'accessibilité, par exemple) dans la limite de 10 % de la contribution.

Eclairage n° 1 : l'article L620-10 du code du travail

Pour calculer l'effectif d'une entreprise, les différentes catégories de salariés ne sont pas prises en compte de la même manière. Ainsi, seuls les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Eclairage n° 2 : le délai de 3 ans dans l'obligation d'emploi

Un établissement nouvellement créé ou qui passe à 20 salariés et plus dans l'année N, dispose d'un délai de 3 ans pour être soumis à l'obligation d'emploi (si son assiette d'assujettissement¹⁴ est égale à 20 salariés et plus).

Exemple : un établissement de plus de 20 salariés nouvellement créé en année N doit être en conformité avec l'obligation d'emploi en année N+2 ou payer une contribution à l'Agefiph en année N+3 (sa déclaration annuelle se faisant l'année suivante).

Eclairage n° 3 : les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)

Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières sont essentiellement rattachés aux secteurs des transports (aérien, maritime, routier) et de la construction mais pas uniquement puisque l'on retrouve également les vendeurs polyvalents de grands magasins, les pompiers, les agents de sécurité... Ces différentes catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière sont énumérées dans la nomenclature reprise de l'article D323-3 du code du travail.

Dans la loi du 10 juillet 1987, les Ecap étaient retirés de l'effectif global de l'établissement dans le calcul de l'assiette d'assujettissement. Avec l'entrée en vigueur de la loi de février 2005, les Ecap sont désormais inclus dans l'effectif.

¹⁴ Assiette d'assujettissement = effectif de l'établissement - effectif des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.