

L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS OU PLUS DU SECTEUR PRIVÉ : bilan de l'année 2009

En 2009, 322 300 travailleurs handicapés ont été employés dans les 128 400 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent-temps plein sur l'année, ces salariés handicapés représentent 2,7 % des effectifs des établissements assujettis n'ayant pas signé d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées. Depuis 2006, année d'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, la part des établissements employant directement au moins un travailleur handicapé n'a cessé de croître. En 2009, elle a fortement augmenté, pour atteindre 65 % des établissements, mais cette hausse tient en partie au changement des modalités de décompte des bénéficiaires de l'OETH inscrit dans la loi du 1^{er} décembre 2008 (suppression de la règle des six mois de présence minimum en CDI ou CDD). La part des établissements couverts par un accord en faveur de l'emploi de personnes handicapées continue également de progresser (9 %). Au total, seul un quart des établissements n'emploie directement aucun travailleur handicapé ou n'est pas couvert par un accord spécifique en 2009, contre 34 % en 2008.

Dans un contexte de récession, le nombre de nouveaux bénéficiaires de l'OETH, s'est fortement accru en 2009 (+29,8 % par rapport à 2008), pour s'établir à 32 700 bénéficiaires, en raison essentiellement du changement du mode de décompte des bénéficiaires. À champ législatif comparable, le nombre de nouveaux bénéficiaires aurait baissé de 23,8 % par rapport à 2008.

Pour satisfaire leurs obligations, les établissements de 500 salariés ou plus ont recouru majoritairement à l'intérim. Les établissements de moins de 500 salariés ont mobilisé davantage les embauches en CDI, et de plus en plus en CDD.

En 2009, 128 400 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (1) employant 9 183 000 salariés ont été concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) (tableau 1). Le nombre d'établissements assujettis a légèrement baissé (-0,5 % par rapport à 2008) et l'effectif d'assujettissement associé a reculé de 2,9 % (encadré 1). Cette baisse est principalement liée à une conjoncture économique défavorable à l'emploi [2] [3]. Déjà en 2008, la progression des effectifs salariés sur lesquels les établissements sont assujettis avait ralenti (+0,9 % en 2008 contre +3,8 % en 2007).

Le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires de 2009 ne peuvent être directement rapprochés de ceux des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a en effet modifié le mode de décompte des bénéficiaires de l'OETH (suppression de la règle des six mois de présence minimum pour prise en compte des bénéficiaires en CDI ou CDD notamment) et élargi la liste des stagiaires pouvant en bénéficier (encadré 2).

(1) Le terme « secteur privé » désigne ici les établissements privés ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic).

Tableau 1 • Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi

	2006	2007	2008	2009***
Nombre d'établissements assujettis	122 800	126 200	129 100	128 400
Effectifs salariés	9 021 000	9 368 000	9 456 000	9 183 000
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer*	482 000	498 800	502 800	486 500
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en pourcentage)**	5,3	5,3	5,3	5,3
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	233 200	262 700	284 000	322 300
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein	200 200	226 600	243 300	254 900

* Le nombre de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements doit s'établir à 6% de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.
 ** Le taux de 6% est théorique car dans la pratique, l'obligation d'emploi est arrondie à l'unité inférieure. Par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : 6% x 33=1,98. L'obligation est d'une unité, soit 3% de l'assiette (c'est le cas limite). Le taux de 5,3 % résulte de la prise en compte de ces effets d'arrondi.
 *** Les données de 2009 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires (encadré 2).
 Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial ; France entière.

Source : Dares, DOETH (déclaration obligatoire de l'emploi de travailleurs handicapés).

Tableau 2 • Part des salariés handicapés dans l'emploi total en équivalent temps plein, selon le secteur d'activité *

En %

	2006	2007	2008	2009***
Agriculture	1,8	2,8	2,6	3,1
Industrie	3,0	3,0	3,2	3,4
Construction	2,1	2,2	2,3	2,7
Tertiaire (hors transport)	2,0	2,2	2,3	2,4
Transport.....	1,8	2,0	2,2	2,6
Ensemble des établissements sans accord spécifique OETH**	2,3	2,4	2,6	2,7

* Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L1111-2 du code du travail).
 ** Les établissements couverts par 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 ne renseignent pas systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires. Le recensement des bénéficiaires dans ces établissements n'étant donc pas exhaustif, ils sont exclus de l'analyse.
 *** Les données de 2009 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires (encadré 2).
 Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial n'ayant pas d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées ; France entière.

Source : Dares, DOETH.

En 2009, le nombre de travailleurs handicapés relevant de l'OETH et occupant un emploi a atteint 322 300, soit une hausse de 13,5 % par rapport à 2008. Cette augmentation résulte en partie (43 %) du changement de mode de décompte des bénéficiaires. À champ constant (hors modifications apportées par la loi de 2008), le nombre de bénéficiaires ne se serait élevé qu'à 305 700 (après 284 000 en 2008), soit une hausse de 7,9 % sur un an (après 8 % en 2008).

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés en 2009, rapport du nombre de bénéficiaires en équivalent-temps plein et de l'effectif d'assujettissement de l'ensemble des établissements assujettis (hors ceux couverts par un accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées (2)), s'est établi à 2,7 %. À champ constant, il aurait été de 2,5 % après 2,6 % en 2008. C'est dans l'industrie que ce taux d'emploi est le plus élevé (3,4 %), tandis qu'il est le plus bas dans le tertiaire (hors transport) (2,4 %) (tableau 2).

65 % des établissements ont employé directement au moins un travailleur handicapé en 2009

La loi du 1^{er} décembre 2008 n'a pas modifié les modalités de réponses à l'obligation d'emploi. Celles-ci sont toujours au nombre de cinq et peuvent se combiner : emploi direct de bénéficiaires de l'OETH ; emploi indirect *via* des contrats de sous-traitance, de prestation de service ou de mise à disposition avec des établissements agréés

du secteur protégé ; recours à des stagiaires handicapés ; mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de personnes handicapées ; versement d'une contribution financière à l'Agefiph (encadré 1).

En 2009, les établissements assujettis ont majoritairement répondu à leur obligation d'emploi en utilisant l'emploi direct de travailleurs handicapés (tableau 3). Ainsi, 65 % des établissements ont employé au moins un bénéficiaire de l'OETH, après 58 % en 2008. 29 % des établissements ont répondu entièrement à l'obligation en employant uniquement de tels bénéficiaires. La part des établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés a également continué de progresser (9 %, soit 12 100 établissements). Au total, seuls un quart des établissements n'emploient directement aucun travailleur handicapé ou ne sont pas couverts par un accord spécifique en 2009, contre 34 % en 2008. Parmi eux, la proportion de ceux qui ont répondu à leur obligation en versant uniquement une contribution financière compensatrice a fortement reculé. Ces évolutions s'expliquent en large partie par la modification des modalités de prise en compte des bénéficiaires de l'OETH et par l'application, pour la première fois en 2009, d'une forte pénalité pour les établissements n'ayant entrepris aucune action « positive » relative à l'emploi de travailleurs handicapés durant quatre années consécutives. En effet, la loi du 11 février 2005 prévoit que les établissements qui n'ont ni employé de manière directe ou indirecte un bénéficiaire de l'OETH, ni accueilli de sta-

(2) Les établissements couverts par un accord relatif à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doivent remplir leur déclaration annuelle de l'OETH, mais comme ils peuvent ne pas renseigner systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires qu'ils emploient, le recensement des bénéficiaires dans les établissements sous accord n'est pas nécessairement exhaustif. C'est pourquoi certaines données distinguent l'ensemble des établissements de ceux sans accord.

Tableau 3 • Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En %

	2006	2007	2008	2009***
Emploi direct de travailleurs handicapés	53	56	58	65
Travailleurs handicapés seulement	26	26	27	29
Travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé	8	7	8	9
Travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph	7	9	9	12
Travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph	12	15	15	15
Pas d'emploi direct de travailleur handicapé	40	37	34	26
Contribution financière à l'Agefiph seulement.....	35	29	25	11
Contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé	5	8	9	15
Établissements avec accord spécifique*	6	7	8	9
Total	100	100	100	100

Source : Dares, DOETH.

* Les établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur sont présentés à part en raison du 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 renseignent en effet pas nécessairement cette liste nominative.

** Les données de 2009 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires (encadré 2).

Lecture : 65% des établissements assujettis en 2009 ont employé directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial ; France entière.

giaire bénéficiaire, et qui ne sont pas couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés sont redevables d'une pénalité financière égale à 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante. C'est donc à partir de l'exercice 2009 que ces établissements dits à « quota zéro » se voient appliquer cette plus lourde contribution financière (encadré 1).

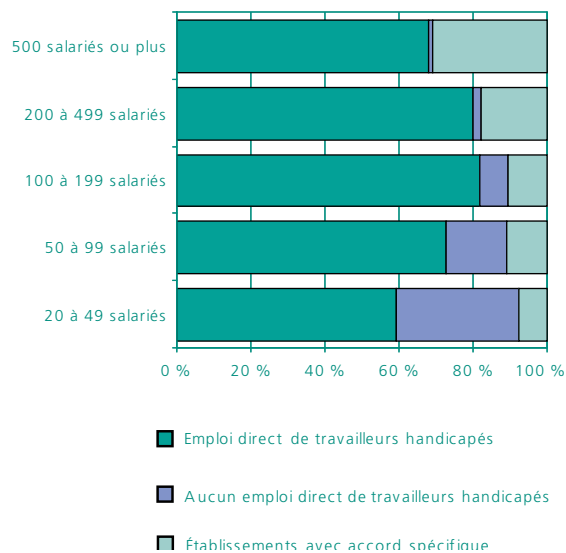
Davantage d'embauches directes et d'accords spécifiques quand la taille de l'établissement augmente

Comme les années passées, les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement selon la taille de l'établissement. Les établissements de 20 à 49 salariés emploient moins souvent que les autres des travailleurs handicapés (59 % d'entre eux), alors que les établissements de 100 à 199 salariés sont ceux qui en emploient le

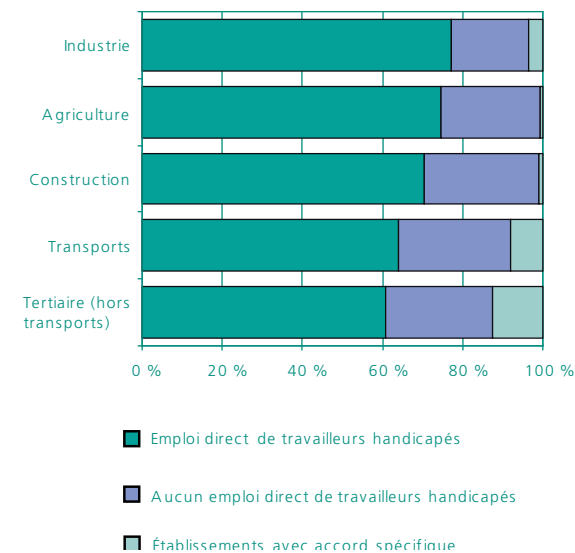
plus fréquemment (82 %) (graphique 1). Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés. 18 % des établissements de 200 à 499 salariés et 31 % des établissements de 500 salariés ou plus sont couverts par un accord spécifique, contre 8 % des établissements de 20 à 49 salariés.

L'usage des modalités offertes par la loi varie également selon le secteur d'activité des établissements. Le secteur de l'industrie est celui qui emploie le plus souvent des bénéficiaires de l'OETH : 77 % des établissements contre 61 % dans le secteur tertiaire hors transport, qui en emploie le moins fréquemment (graphique 2). Le secteur tertiaire hors transport et dans une moindre mesure, le secteur des transports, sont plus fréquemment couverts par des accords spécifiques (respectivement 13 % et 8 %).

Graphique 1 • Modalités de réponse à l'OETH en 2009, selon l'effectif de l'établissement assujetti



Graphique 2 • Modalités de réponse à l'OETH en 2009, selon le secteur d'activité



Source : Dares, DOETH.

Une population plus masculine, plus âgée et plutôt moins qualifiée que l'ensemble des salariés du secteur privé

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés présentent des caractéristiques spécifiques comparés à l'ensemble des salariés du champ relevant de l'OETH. Ils constituent une population plus masculine et plus âgée en moyenne. Ainsi les hommes représentent 63 % des bénéficiaires contre 58 % des salariés du secteur privé (tableau 4). La part des plus de 40 ans y est également plus élevée (75 % contre 53 % pour l'ensemble des salariés). C'est également une population, en moyenne, moins qualifiée que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel. Les ouvriers sont surreprésentés (54 % contre 31 % parmi l'ensemble des salariés du champ) tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés (5 % contre 20 %).

Les bénéficiaires sont également proportionnellement deux fois plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel (24 % contre 12 %), chez les femmes (45 % contre 25 %) comme chez les hommes (13 % contre 4 %). Comme l'ensemble des salariés du champ, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficiaient majoritairement de CDI. Néanmoins, en 2009, alors que la part des salariés du secteur concurrentiel en CDI augmente (91 % après 89 % en 2008 du fait de l'importance des destructions de postes en intérim et en CDD pendant la récession), elle diminue

parmi les travailleurs handicapés (90 % contre 93 % en 2008) au profit des CDD (7 % contre 3 % en 2008). Cette inflexion reflète avant tout les effets du changement du mode de décompte introduit par la loi du 1^{er} décembre 2008. En effet, si l'on réintroduit la durée de présence minimale de six mois pour la prise en compte des bénéficiaires en CDI et CDD, la part des CDI en 2009 retrouve un niveau équivalent à celui de 2008 (93 %).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) reste la plus fréquente parmi les bénéficiaires de l'OETH

95 % des bénéficiaires de l'OETH se retrouvent dans l'une des trois principales catégories de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (tableau 5) :

- les détenteurs d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), représentent 69 % des bénéficiaires ;
- les personnes reconnues victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) constituent 18 % de bénéficiaires ;
- et les pensionnés d'invalidité en représentent 8 %.

Les effectifs des deux nouvelles catégories de bénéficiaires introduites par la loi de février 2005,

Tableau 4 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2009

En %

	Travailleurs handicapés	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
Hommes	63	58
Femmes.....	37	42
De 15 à 24 ans	3	7
De 25 à 39 ans	22	40
De 40 à 49 ans	34	29
50 ans ou plus	41	24
Moins de 1 an d'ancienneté	12	12
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	9	9
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	17	17
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	18	19
10 ans ou plus d'ancienneté	44	43
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	20
Professions intermédiaires	12	26
Employés.....	29	23
Ouvriers.....	54	31
CDI	90	91
CDD	7	5
Intérim et autres	4	4
Temps plein	76	88
Temps partiel	24	12
Agriculture	0	1
Industrie	30	28
Construction	7	6
Tertiaire	63	65

Lecture : 63% des bénéficiaires de l'OETH sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, excepté les établissements n'ayant pas d'accord relatif à l'inclusion des travailleurs handicapés ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Sources : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2009 ; calculs Dares.

à savoir les détenteurs de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou de la carte d'invalidité, restent marginaux mais leur proportion progresse légèrement par rapport aux années antérieures. En 2009, ces deux catégories de reconnaissance regroupent 5 % de l'ensemble des bénéficiaires contre 4 % l'année précédente.

Les profils des bénéficiaires de l'OETH varient selon le type de reconnaissance

Les bénéficiaires de l'OETH présentent des caractéristiques hétérogènes selon les catégories de reconnaissance (tableau 5). La population des pensionnés d'invalidité est plus féminine (57 % de bénéficiaires femmes) et plus âgée (68 % de bénéficiaires âgés d'au moins 50 ans contre 41 % pour l'ensemble des bénéficiaires). Elle présente également une ancienneté dans l'établissement plus élevée (71 % d'entre eux ont au moins dix ans d'ancienneté dans leur établissement). Les bénéficiaires détenant une reconnaissance AT-MP sont principalement des hommes (81 %), travaillant assez fréquemment dans l'industrie (43 % contre 30 % pour l'ensemble des bénéficiaires) et la construction (15 % contre 7 % de l'ensemble des bénéficiaires). Ils sont également souvent ouvriers (63 % contre 54 % pour l'ensemble des bénéficiaires) et plus âgés en moyenne que l'ensemble des bénéficiaires : 57 % ont au moins 50 ans. Ils sont proportionnellement plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée (71 % d'entre eux ont au moins dix ans d'ancienneté). Les bénéficiaires titulaires d'une carte

d'invalidité (CI), bien que peu nombreux parmi l'ensemble des bénéficiaires, présentent également des caractéristiques propres. Ils sont plus jeunes en moyenne (39 % ont moins de 40 ans), avec en proportion un peu plus de femmes (42 %). Cette catégorie se retrouve très majoritairement dans le secteur tertiaire (81 %). La part des employés y est d'ailleurs assez élevée (37 % contre 29 % pour l'ensemble des bénéficiaires).

Une forte hausse du nombre de nouveaux bénéficiaires, liée au changement du mode de décompte introduit en 2009

En 2009, 32 700 bénéficiaires de l'OETH ont été embauchés, soit une hausse de 29,8 % par rapport à 2008. Cette forte hausse, dans une conjoncture économique très dégradée, tient essentiellement au nouveau mode de décompte des bénéficiaires : 13 500 personnes en plus ont pu ainsi être comptabilisées grâce à la suppression du seuil minimum de six mois de présence pour prise en compte des embauches en CDI ou CDD. À champ constant (sans modification du mode de décompte), le nombre de nouveaux bénéficiaires se serait accru de 19 200 en 2009 (après 25 200 en 2008, soit une baisse de 23,8 %).

Les nouveaux bénéficiaires ont été plus souvent recrutés en CDD (33 % contre 13 % en 2008). Les recrutements en CDI, toujours majoritaires (44 %), sont moins fréquents qu'en 2008 (49 %).

Tableau 5 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2009, selon le type de reconnaissance

En %

	RQTH	AT-MP	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP > 80 %)	Allocataires de l'AAH	Mutilés de guerre et assimilés	Ensemble
Ensemble	69	18	8	2	3	1	100
Hommes.....	60	81	43	58	66	89	64
Femmes.....	40	19	57	42	34	11	36
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	3	8	6	3	10	25	5
Professions intermédiaires.....	11	17	16	9	13	22	12
Employés.....	32	13	37	37	34	20	29
Ouvriers.....	53	63	40	51	43	33	54
De 15 à 24 ans.....	3	0	0	7	5	1	3
De 25 à 39 ans.....	26	11	7	32	28	12	22
De 40 à 49 ans.....	36	31	25	33	31	31	34
50 ans ou plus.....	35	57	68	28	36	55	41
Agriculture.....	0	0	0	0	0	1	0
Industrie.....	27	43	30	15	18	32	30
Construction.....	5	15	4	4	6	7	7
Tertiaire.....	68	41	66	81	76	60	63
Moins d'un an d'ancienneté.....	16	2	3	22	15	8	12
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	11	2	2	16	11	6	9
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	20	8	8	23	19	13	17
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	19	16	16	16	17	16	18
10 ans ou plus d'ancienneté.....	35	71	71	23	38	58	44

Note : les établissements couverts par 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 ne renseignent pas systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires. Le recensement des bénéficiaires dans ces établissements n'étant donc pas exhaustif, ils sont exclus des calculs.

Lecture : 81 % des bénéficiaires ayant une reconnaissance AT-MP sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, excepté les établissements n'ayant pas d'accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés ; France entière.

Source : Dares, DOETH.

tout comme ceux d'intérimaires (23 % contre 38 % en 2008) (tableau 6). Ces évolutions reflètent là aussi en partie l'effet du changement de mode de décompte des bénéficiaires de l'OETH à compter de 2009. À champ constant, les recrutements en CDI et surtout en CDD auraient été moins nombreux et la part des nouveaux recrutés en CDD aurait moins progressé (19 % contre 13 % en 2008), la part des recrutements en CDI se serait un peu plus infléchi (42 % contre 48 % en 2008) et la part des emplois intérimaires serait de ce fait restée stable (39 % contre 38 % en 2008).

En 2009, les nouveaux embauchés bénéficiaires de l'OETH sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des nouveaux embauchés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé

(55 % ont au moins 40 ans contre 24 % pour l'ensemble des nouveaux embauchés). Lorsqu'ils sont recrutés en CDI, c'est beaucoup plus fréquemment à temps partiel (45 % contre 20 % pour l'ensemble des nouveaux embauchés).

Enfin, comme en 2008, ces nouveaux bénéficiaires embauchés détiennent très majoritairement une RQTH (90 %), ils sont bien moins nombreux que l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH à détenir une reconnaissance AT-MP (3 % contre 18 % pour l'ensemble). La part des titulaires de l'AAH ou de la carte d'invalidité progresse légèrement par rapport à 2008 passant de 5 % à 6 %.

Nadia AMROUS (Dares).

Tableau 6 • Types de contrats des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2009 selon la taille de l'établissement

En %

	CDI	CDD	Intérim et autres	Total
20 à 49 salariés	48	36	16	100
50 à 99 salariés	44	35	22	100
100 à 199 salariés	44	30	26	100
200 à 499 salariés	38	31	31	100
500 salariés ou plus	34	30	36	100
Total	44	33	23	100
Ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé	43	28	29	100

Lecture : en 2009, 48% des nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés ont été recrutés en CDI.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, excepté les établissements n'ayant pas d'accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Sources : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2009 ; calculs Dares.

Encadré 1

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic). Depuis la loi du 11 février 2005, cette obligation s'applique également au secteur public, mais fait l'objet d'un dispositif spécifique.

Les établissements assujettis à l'OETH désignent donc ici tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé. Tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en CDI sont pris en compte au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont présents au 31 décembre de l'année concernée ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail dans l'année même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent recruter des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH (appelées bénéficiaires). L'emploi de ces personnes peut être direct ou indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé. Il s'agit de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT). Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Cette modalité est peu fréquente et n'apparaît pas dans les statistiques présentées dans cette étude. Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Enfin les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à toute ou partie de leur obligation.

La contribution financière est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante, selon les actions menées par l'établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées au cours des quatre dernières années et la taille de l'entreprise à laquelle il appartient. Ce coefficient multiplicatif est déterminé de la façon suivante :

- si, durant les quatre dernières années, l'établissement n'a ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un EAST, EA ou CDTD, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 1 500 ;
- si, durant les quatre dernières années l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé un contrat avec un EAST, EA ou CDTD, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 400 si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, de 500 si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés et de 600 si l'entreprise compte 750 salariés ou plus.

LE DÉCOMPTE DES BÉNÉFICIAIRES : LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 1^{er} DÉCEMBRE 2008

Depuis la loi du 11 février 2005, les bénéficiaires de l'OETH sont décomptés de différentes façons : nombre d'unités au sens de la loi, nombre de personnes physiques et nombre d'emplois en équivalent-temps plein. Jusqu'en 2008, les décomptes étaient opérés de la façon suivante.

Nombre d'unités au sens de la loi : le décompte des bénéficiaires de l'OETH dépend de la nature de leur contrat de travail et de la validité de leur reconnaissance. Un salarié handicapé en CDI ou en CDD compte pour une unité s'il a été présent au moins six mois sur l'année, qu'il soit à temps partiel ou complet ; en dessous de six mois de présence, il n'est pas recensé et ne compte pas ; un salarié intérimaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure (hors secteur protégé) compte au prorata de son temps de travail sur l'année. La valeur d'un bénéficiaire est corrigée de la durée de validité de sa reconnaissance si celle-ci s'achève en cours d'année.

Nombre de personnes physiques : tous les salariés sont comptés pour un mois, comme précédemment, un salarié handicapé en CDI ou CDD n'est recensé que s'il est présent au moins six mois au cours de l'année.

Nombre d'emplois en équivalent-temps plein : par rapport au décompte au sens de la loi, la différence provient de la prise en compte des bénéficiaires en CDI ou en CDD au prorata de leur temps de travail sur l'année.

À partir de l'exercice 2009, de nouvelles mesures sont entrées en vigueur

- La règle des six mois de présence dans l'établissement est supprimée et le mode de décompte des différents contrats de travail harmonisé. Ainsi, dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps, un salarié bénéficiaire compte pour une unité et ce quel que soit son type de contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition). Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.

Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité proratisée également sur la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et la durée de validité de sa reconnaissance. Ces modifications impactent ainsi le décompte des bénéficiaires en personnes physiques, en unités au sens de la loi, mais également les équivalent-temps plein (dont le calcul dépend des effectifs physiques).

- Les stagiaires peuvent être pris en compte comme auparavant dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Néanmoins, les catégories de stages permettant aux établissements de remplir leur obligation d'emploi ont été élargies et leur durée minimale pour prise en compte raccourcie de 150 à 40 heures. En effet, depuis 2005, seuls les stagiaires de la formation professionnelle ayant effectué au moins 150 heures dans l'année de référence pouvaient être recensés.

Ainsi, en raison de la modification du mode de décompte des bénéficiaires rentrée en vigueur en 2009, on ne peut effectuer de comparaison directe avec les années 2006 à 2008 (2005 et les années antérieures étant elles dans le champ de la loi de 1987). Il est toutefois possible de comparer les résultats à champ législatif constant, c'est-à-dire en appliquant les règles législatives de 2008 à l'année 2009. En revanche, il n'est pas possible de simuler les résultats des années antérieures avec la nouvelle législation, les bénéficiaires présents moins de six mois n'étant jusqu'en 2008 pas recensés dans la déclaration.

Pour en savoir plus

[1] Amira S. (2008), « L'obligation d'emploi des personnes handicapées : une nouvelle loi à partir de 2006 », *Premières Synthèses* n° 46.1, Dares, novembre.

[2] Domens J., Loquet J. (2010), « L'emploi salarié au 4^e trimestre 2009 », *Premières Synthèses* n° 012, Dares, mars.

[3] Dares (2010), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au quatrième trimestre 2009 : les destructions d'emploi salarié marchand non agricole s'atténuent, le chômage poursuit sa hausse », *Premières Synthèses* n° 022, Dares, avril.

[4] Ulrich V. (2011), « La situation sur le marché du travail en 2008 des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap », *Dares Analyses* n° 040, juin.

[5] Amrous N. (2011), « Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », *Dares Analyses* n° 41, juin.