

# CAHIERS LORRAINS DE L'EMPLOI

## L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS OU PLUS DU SECTEUR PRIVE<sup>1</sup> EN LORRAINE

### Second bilan annuel de la loi du 2 février 2005

L'année 2007 est la deuxième 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 nouvelle loi visait à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle. Ce supplément des Cahiers Lorrains de l'Emploi constitue le second bilan quantitatif de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi en Lorraine selon la loi de 2005. Les données sont donc comparables à celles de 2006 publiées dans les Cahiers Lorrains de novembre 2008.

En 2007, 9 249 travailleurs handicapés ont été employés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent temps plein sur l'année, ces bénéficiaires de l'OETH représentaient 3 % de l'effectif des établissements concernés par cette obligation. L'augmentation observée du nombre de bénéficiaires (personnes physiques) par rapport à 2006 (1,4 %) est due pour partie au contexte conjoncturel favorable, mais aussi à la progression de la part des établissements ayant employé au moins un travailleur handicapé en 2007 (66 % contre 64 % en 2006). Un peu moins d'un établissement sur quatre (24 %) répond à la loi par aucun emploi, direct ou indirect, préférant payer la contribution compensatrice. La proportion d'établissements ayant mis en place un accord spécifique relatif à l'emploi de travailleurs handicapés a légèrement progressé pour atteindre 9 %, dont 6,7 % avec emploi. Le profil des bénéficiaires n'évolue qu'à la marge avec toujours une majorité d'hommes (70 %), de CDI (95 %), une faible part de moins de 25 ans (2 %) même si la part des travailleurs handicapés ayant moins d'un an d'ancienneté progresse (6 % contre 5,5 % en 2006).

Pour l'année 2007, après contrôle des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la Lorraine compte un peu plus de 3 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Conséquences des nouvelles modalités de calcul de l'obligation d'emploi qui réintègrent dans l'effectif d'assujettissement les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), le nombre de déclarants est en progression par rapport à l'année 2005. Ainsi, l'effectif total d'assujettissement servant d'assiette au calcul des 6 % est passé de 257 591 en 2005, 269 248 pour l'année 2006 et 272 300 pour 2007. Toutefois, l'effet sur l'emploi des bénéficiaires de la loi n'est pas complètement proportionnel dans la mesure où celui-ci résulte des modalités de mise en œuvre privilégiées par ces nouveaux établissements et du changement du mode de décompte des bénéficiaires.

**Tableau 1 : Nombre d'établissements déclarants et effectifs d'assujettissements (1)**

	2006				2007			
	Nb de déclarants	Effectifs d'assujettissement	Nb bénéficiaires que les éta devraient employer	Nb travailleurs handicapés employés (2)	Nb de déclarants	Effectifs d'assujettissement	Nb bénéficiaires que les éta devraient employer	Nb travailleurs handicapés employés (2)
Meurthe-et-Moselle	876	75 490	4 085	2 561	884	74 951	4 048	2 542
Meuse	207	14 347	758	604	217	15 715	830	674
Moselle	1 385	131 595	7 158	4 060	1 397	133 777	7 313	4 095
Vosges	606	47 816	2 556	1 892	603	47 862	2 559	1 938
Lorraine	3 074	269 248	14 557	9 117	3 101	272 305	14 750	9 249

(1) ne sont retenues ici que les déclarations contrôlées et validées par les DDTEFP de Lorraine (2) nombre de personnes physiques

En 2007, le nombre d'établissements assujettis a progressé de 1 % et l'effectif global d'assujettissement a augmenté de 1,1 %. Un peu plus de 3 000 établissements, employant 272 300 salariés étaient concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ces établissements avaient une obligation d'emploi (s'ils employaient tous directement une personne handicapée pour remplir leur obligation) de 14 750 personnes. Compte tenu des modalités retenues globalement par les établissements lorrains en 2007, ces derniers ont employé 9 249 personnes handicapées, soit 3,4 % de l'emploi total des établissements assujettis et 63 % de l'obligation d'emploi attendue. En équivalent emploi temps plein (prise en compte du temps de travail et de la durée de présence dans l'établissement), la part des bénéficiaires dans l'emploi total est de 3 %.

### 32 % des établissements n'emploient pas directement de travailleurs handicapés en 2007

Deux établissements assujettis sur trois emploient des bénéficiaires pour répondre à leur obligation légale. Dans 33 % de ces cas, l'option d'embaucher est exclusive de toute autre modalité (22 % de l'ensemble). L'emploi direct est également associé à l'une ou l'autre des autres modalités prévues par la loi. L'embauche d'un bénéficiaire, associée à la fois à la sous-traitance et au versement d'une contribution revient dans 19 % des cas (12,5 % de l'ensemble - voir tableau 2).

1 : Le terme "secteur privé" désigne ici les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic).



32 % des établissements optent pour d'autres modalités que l'embauche directe. Trois fois sur quatre, cela se traduit par une contribution exclusive à l'AGEFIPH (24 % de l'ensemble). Cette proportion est en légère diminution par rapport à l'année 2006. Cette pratique concerne un peu plus de 700 déclarants sur les 3 100 assujettis. Pour 26 % (8 % de l'ensemble), le choix du versement d'une contribution est fait en complément avec un contrat de sous-traitance.

**Tableau 2 : Choix des établissements pour la mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2007**

Modalités de mise en oeuvre	Meurthe et Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
<b>Avec emploi de bénéficiaires</b>	<b>63,5</b>	<b>77,0</b>	<b>61,4</b>	<b>76,3</b>	<b>66,0</b>
Emploi seul	18,6	15,2	20,0	34,0	22,0
Emploi, contrats et contribution	13,5	16,6	12,2	10,4	12,5
Emploi, contrats et stagiaires	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1
Emploi, contrats, stagiaires et contribution	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2
Emploi, stagiaires et contribution	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
Emploi et contrats	8,4	4,6	6,7	10,0	7,7
Emploi et contribution	17,0	38,2	12,5	17,9	16,6
Emploi et stagiaires	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1
Accord avec emploi	5,8	2,3	9,3	3,6	6,7
<b>Sans emploi de bénéficiaires</b>	<b>33,8</b>	<b>22,6</b>	<b>35,9</b>	<b>22,7</b>	<b>31,8</b>
Contrats et contribution	7,5	6,0	9,7	6,6	8,2
Contrats, stagiaires et contribution	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Stagiaires et contribution	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Contribution	26,2	16,6	26,2	16,1	23,6
<b>Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)</b>	<b>2,7</b>	<b>0,5</b>	<b>2,7</b>	<b>1,0</b>	<b>2,2</b>
<b>Total (nombre de déclarations)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Le choix des modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi varie d'un secteur à l'autre. Ainsi, le secteur de l'industrie automobile affiche la plus forte proportion avec emploi de travailleurs handicapés (91,2 %) mais toujours combinée avec d'autres modalités (contribution et / ou sous-traitance avec le secteur protégé). La plus forte proportion de recours à la seule embauche de personnes handicapées se retrouve dans les services opérationnels (36 %), l'industrie du bois et du papier (35,7 %), l'industrie agro-alimentaire (31 %). Secteurs qui toutefois ne représentent pas les poids les plus importants en terme d'obligation d'emploi attendue. Suivent ensuite la métallurgie et transformation des métaux (20 %), le secteur de la santé action sociale (21 %). À l'opposé de cette pratique, souhaitée par le législateur, le secteur des transports affiche toujours une proportion plus élevée que la moyenne en terme de préférence pour le paiement de la contribution compensatrice comme unique modalité (34 %), suivi par le secteur de la construction (30,6 %). Le secteur des activités financières affichant la part la plus importante avec 37 %.

**Tableau 3 : Choix des établissements pour la mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2007 selon le secteur d'activité (1)**

Activités	Avec emploi de bénéficiaires	dont emploi seul	Sans emploi de bénéficiaires	dont contribution seule	Accord sans emploi	Total	Poids du secteur (2)
Transports	62,5	14,5	37,1	33,9	0,4	100,0	10,3
Métallurgie et transformation des métaux	77,1	20,0	22,9	15,9	0,0	100,0	9,2
Santé, action sociale	77,6	21,1	17,2	12,0	5,2	100,0	8,8
Commerce de détail, réparations	66,2	18,9	28,1	23,5	5,6	100,0	7,4
Industrie automobile	91,2	0,0	5,9	0,0	2,9	100,0	6,9
Construction	55,0	21,3	43,4	30,6	1,6	100,0	6,5
Industries des équipements mécaniques	71,8	21,8	27,6	20,0	0,6	100,0	5,5
Services opérationnels	68,8	36,2	31,2	22,5	0,0	100,0	4,5
Chimie, caoutchouc, plastiques	71,6	16,0	27,2	18,5	1,2	100,0	4,0
Industries agricoles et alimentaires	61,9	31,0	38,1	22,1	0,0	100,0	3,8
Commerce de gros, intermédiaires	54,1	19,1	44,3	30,9	1,5	100,0	3,3
Industries des produits minéraux	78,8	22,5	21,3	12,5	0,0	100,0	2,8
Industries du bois et du papier	79,8	35,7	20,2	15,5	0,0	100,0	2,7
Activités financières	42,4	13,6	55,9	37,3	1,7	100,0	2,7
Eau, gaz, électricité	60,0	20,0	37,5	30,0	2,5	100,0	2,5
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>66,0</b>	<b>22,0</b>	<b>31,8</b>	<b>23,6</b>	<b>2,2</b>	<b>100,0</b>	

(1) : secteurs d'activité concentrant 81 % de l'obligation d'emploi totale attendue en Lorraine.

(2) poids du secteur en terme d'obligation d'emploi attendue.

### Une part de bénéficiaires dans l'emploi total qui varie autour de 3 % selon les secteurs d'activité et la taille des établissements

Pour l'année 2007, la part des unités employées dans l'emploi total (personnes physiques) est de 3,4 %. Ces unités représentent 62,7 % de l'obligation d'emploi attendue, en augmentation par rapport à 2006. La part des bénéficiaires dans l'ensemble des salariés en équivalent emploi temps plein est de 3 % comme en 2006.

L'analyse des résultats par secteur d'activité et par taille d'établissements ne révèle pas de bouleversement dans la hiérarchie des secteurs par rapport à 2006 : la part des unités employées est supérieure dans l'industrie (3,8 %) et la plus faible dans les transports (2,5 %) et la construction (2,2 %). Ce classement se retrouve en part des bénéficiaires en ETP dans l'emploi total (effectif global d'assujettissement du secteur). Les grands établissements affichent également une part plus élevée que en 2006 mais elle progresse dans les petits établissements par rapport à 2006.

**Tableau 4 : Part des unités employées dans l'emploi total, dans l'obligation d'emploi attendue et part des bénéficiaires dans l'emploi total en ETP en 2007**

	Effectif d'assujettissement (1)	Obligation d'emploi attendues (2)	Unités employées (3)	Effectif de bénéf. en ETP (4)	Part des unités employées dans l'emploi total (3)/(1)	Part des unités employées dans l'obligation d'emploi (3)/(2)	Part des bénéf. en ETP dans l'emploi total (4)/(1)
<b>Ensemble des établissements</b>	<b>272 305</b>	<b>14 750</b>	<b>9 249</b>	<b>8 127</b>	<b>3,4</b>	<b>62,7</b>	<b>3,0</b>
<i>selon le secteur d'activité</i>							
Agriculture	4 348	221	149	135	3,4	67,5	3,1
Industrie	117 674	6 583	4 443	4 114	3,8	67,5	3,5
Construction	18 832	963	405	390	2,2	42,1	2,1
Commerce	35 948	1 836	993	860	2,8	54,1	2,4
Service (hors transport)	68 101	3 634	2 568	1 983	3,8	70,7	2,9
Transport	27 402	1 513	692	645	2,5	45,7	2,4
<i>selon la taille de l'établissement</i>							
20 à 49 salariés	60 477	2 612	1 681	1 454	2,8	64,4	2,4
50 à 99 salariés	44 769	2 389	1 424	1 226	3,2	59,6	2,7
100 à 199 salariés	41 799	2 356	1 362	1 211	3,3	57,8	2,9
200 à 499 salariés	63 104	3 690	2 399	2 079	3,8	65,0	3,3
500 salariés ou plus	62 156	3 703	2 384	2 156	3,8	64,4	3,5

(1) Effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L. 1111-2 du code du travail) - (2) obligation attendue calculée sur la base des 6 % appliqué à l'effectif salarié de chaque établissement du secteur arrondi à l'entier inférieur - (3) unités bénéficiaires employées selon les modalités de comptage de la loi de 2005 (voir encadré page 4) - (4) Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence

**Une population de bénéficiaires majoritairement masculine, en CDI, essentiellement recrutée depuis plus de 2 ans, provenant peu du milieu protégé et occupant des emplois d'ouvriers**

En 2007, comme en 2006 et 2005, les hommes sont très largement majoritaires (70 %) en raison notamment de la répartition des emplois et de leur plus forte présence dans les métiers présentant des risques d'accident du travail. La pyramide des âges ne se rajeunit pas. Les moins de 25 ans représentent moins de 2 % mais 8 % des embauches de 2007. Les seniors représentent 40 % des bénéficiaires et seulement 16 % des embauches de 2007. L'ancienneté dans l'établissement demeure élevée. 6,2 % des bénéficiaires ont été embauchés au cours de l'année 2007, soit une proportion légèrement supérieure à celle de 2006. 5,3 % ont été recrutés en 2006 et l'essentiel en 2005 ou avant (88,5 %). La majorité des bénéficiaires reste recrutée en CDI (95 %). Le recrutement en CDD pesant autant (2,1 %) que le recours à l'intérim (2,5 %). Les mises à disposition sont en revanche marginales. En revanche, parmi les travailleurs handicapés embauchés en 2007, 31 % l'ont été en intérim, seulement 51 % en CDI et 14 % en CDD. Comme pour les années précédentes, les bénéficiaires occupent majoritairement des emplois d'ouvriers (60 %).

**Tableau 5 : Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2007**

Principales caractéristiques		Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
<b>Nombre physique de bénéficiaires</b>		<b>2 542</b>	<b>674</b>	<b>4 095</b>	<b>1 938</b>	<b>9 249</b>
Sexe	Hommes	67,7	77,4	70,0	70,3	70,0
	Femmes	32,3	22,6	30,0	29,7	30,0
Type de contrat	CDI	94,7	94,1	95,0	96,4	95,1
	CDD	2,1	0,7	2,6	0,5	1,9
	CDD, intérim ou m.à.d. suivi d'un CDI	0,1	0,1	0,4	0,1	0,2
	intérim	3,1	2,0	2,0	3,0	2,5
	mise à disposition	0,1	3,1	0,0	0,1	0,3
Age	moins de 25 ans	1,8	2,0	1,8	1,3	1,7
	25 - 49 ans	57,6	58,1	58,5	56,2	57,8
	50 ans et plus	40,6	39,9	39,7	42,5	40,5
Ancienneté	moins d'1 an	6,5	6,8	6,5	5,0	6,2
	1 an	6,2	3,4	5,4	4,4	5,3
	2 ans et plus	87,3	89,8	88,1	90,5	88,5
Catégorie d'inclusion parmi les bénéficiaires	RQTH	64,8	66,3	58,9	72,9	63,8
	AAH	0,8	0,8	0,6	0,4	0,6
	Carte d'invalidité	3,4	1,4	1,8	1,1	2,1
	AT-MP	25,2	24,7	31,9	24,0	28,0
	invalidé pensionné	4,8	4,8	4,9	0,9	4,1
	mutilé de guerre	1,0	2,0	1,9	0,7	1,4
	autres	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Catégorie socio-professionnelle	Chefs d'entreprise et cadres	3,6	2,8	2,8	1,8	2,8
	professions intermédiaires	13,3	9,9	15,9	9,1	13,4
	employés	27,6	20,2	24,5	17,2	23,5
	ouvriers	55,5	67,1	56,8	71,9	60,2

### Qui peut être bénéficiaire de l'OETH loi de février 2005 ?

En vertu de l'article L.323-3 du Code du travail, pour être considéré comme bénéficiaire, le salarié doit appartenir à au moins une des catégories suivantes :

- (1) les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1er janvier 2006 les fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) ;
- (2) les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- (3) les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- (4) les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- (5) les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %, et les victimes d'attentat à compter du 1er juin 1990 (cf. loi n° 90-36 du 23 janvier 1990) ;
- (6) les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- (7) les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe (5) ci-dessus ;
- (8) les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles entrent dans le champ de l'article L.124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre ;
- (9) les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi n°91-1389 du 31 décembre 1991) ;
- (10) les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80% ;
- (11) les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

### Comment est calculée l'obligation d'emploi ?

- 6 % de l'effectif salarié total (calculés selon l'article L. 1111-2 du code du travail) établissement par établissement arrondi à l'entier supérieur
- réintégration des emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP) dans le calcul de l'assiette d'assujettissement
- modulation de la contribution à partir des efforts consentis par l'employeur dans l'emploi des personnes handicapées (lourdeur du handicap, recrutement de CLD, recrutement à la sortie d'une entreprise adaptée, d'un établissement et service d'aide par le travail ou d'un centre de distribution du travail à domicile), prise en compte des ECAP, prise en compte de certaines dépenses réalisées en faveur du maintien ou du recrutement de personnes handicapées.

### Comment est calculée la valeur du salarié ?

La valeur du salarié est le produit de la valeur associée à son contrat de travail par la validité de la reconnaissance la plus élevée.

La valeur associée au contrat de travail est calculée de la manière suivante :

- Un salarié compte pour 1, quel que soit son temps de travail (temps complet ou temps partiel) s'il a été présent :
  - \* en CDI au moins 6 mois sur l'année, même en cas de congés maladie, maternité ou de formation morcelant l'année en des périodes inférieures à 6 mois ;
  - \* en CDI après une période de CDD ou d'intérim ou de mise à disposition, sans pour autant que les deux périodes se suivent pourvu qu'elles constituent une présence totale d'au moins 6 mois sur l'année ;
  - \* en CDD au moins 6 mois consécutifs.
- Un salarié compte au prorata de son temps de travail sur l'année, s'il a été présent en intérim ou mis à disposition par une entreprise extérieure (sauf entreprise adaptée, centre de distribution de travail à domicile ou établissement et service d'aide par le travail).

La validité de chaque reconnaissance est calculée automatiquement :

- Si la reconnaissance est valable au 31 décembre ou à la fin de la période d'emploi du bénéficiaire, la validité vaut 1.
- Si au contraire, la reconnaissance s'achève avant l'embauche, elle n'est pas valable : la validité vaut zéro et le salarié ne peut pas être compté.
- Sinon : pour les CDI et CDD, la reconnaissance compte au prorata de sa durée, prise du 1er janvier jusqu'à la fin de validité, sur l'année entière. Pour les salariés mis à disposition ou en intérim, la validité se calcule au prorata de la durée de la reconnaissance, prise du début de la période d'emploi jusqu'à la fin de validité, sur la durée d'emploi.