

EMPLOI DES HANDICAPÉS : LA LOI COUPERET

HANDICAP. À partir du 1er janvier, les sanctions qui touchent les entreprises ne satisfaisant pas aux quotas de la loi handicap seront multipliées par trois. Des conséquences lourdes, difficilement tenables pour certaines PME qui n'ont à ce jour engagé aucune action, même minime.

Près d'une entreprise sur deux en France ne respecte pas le quota de travailleurs handicapés imposé par la loi depuis 1987. Elles préfèrent payer une contribution auprès de l'Agefiph, l'organisme collecteur agréé par l'État, en guise de compensation. Et par choix ou par méconnaissance, s'éviter ainsi les contraintes - imaginées ou avérées - liées à l'emploi des personnes handicapées. C'est donc pour les forcer à jouer le jeu que la loi fixant le cadre de cette contribution a été sévèrement durcie.

À compter du 1er janvier 2010, les entreprises qui ne compteront aucun travailleur handicapé et n'auront rien fait ces trois dernières années pour sortir de cette situation devront payer non plus 400 ou 600 fois le SMIC horaire suivant leur taille comme c'est le cas actuellement, mais jusqu'à 1500 SMIC horaire par an et par salarié manquant. Sachant que le quota légal est de 6% d'employés handicapés pour toute entreprise de plus de 20 salariés, cette envolée du montant de la taxe prend un caractère extrêmement persuasif pour beaucoup de PME du territoire.

Les mauvais élèves sont les PME

Les premiers dans le collimateur du législateur sont les établissements "à quota zéro" : le département du Rhône en comptait 1060 au 1er janvier 2009. Ce sont ceux qui n'ont employé aucune personne handicapée ni sous forme de CDD ou de CDI, ni par intérim, ni à travers leurs sous-traitants. Viennent ensuite les entreprises qui n'atteignent pas leur quota de 6%, soit 1150 entreprises dans le Rhône. 22,5 millions d'euros ont ainsi été collectés dans le département en 2008, au titre de la taxe handicapé. L'antenne locale de l'Agefiph mène pourtant auprès d'elles une campagne de sensibilisation intensive depuis deux ans. TH Conseil fait partie des cabinets mandatés par l'organisme pour approcher les établissements à quota zéro et les sensibiliser à l'emploi des personnes handicapées. "Ce sont quasiment toutes des PME. Pour une entreprise de plus de 1000 salariés, il est très rare, voire impossible de ne compter aucun salarié handicapé. Même



"Il faudrait arriver à aborder la question du handicap comme celle de la formation professionnelle"

Guy Tisserand, du cabinet TH Conseil

Les entreprises risquent de payer 1500 SMIC horaire par an et par salarié handicapé manquant

sans mener aucune politique précise, les statistiques font qu'on compte toujours un certain nombre d'handicaps sur un échantillon de population."

Guy Tisserand connaît le sujet : cet ancien champion de tennis de table handisport, 15 fois champion de France, 4 fois médaille d'or aux jeux paralympiques et champion du monde en 1998, se déplace lui-même en fauteuil roulant. TH Conseil propose à ces PME des solutions clés en main pour éviter d'être pénalisées : solutions intérimaires, achat au secteur protégé, embauche de stagiaires de la formation professionnelle... "L'objectif de l'Agefiph n'est pas d'augmenter la collecte, mais de décider les entreprises à faire le premier pas". En décembre, 75% d'entre elles ont mis en place un plan d'action, 25% restent irréductibles.

Une loi qui date de 1987

Selon Cyril Bart, ancien cadre de Man Power et aujourd'hui à la tête du cabinet SRI, qui accompagne grands groupes et PME dans l'emploi des travailleurs handicapés, le principal facteur de résistance des patrons tient aux stéréotypes qui collent au handicap. Auprès des salariés de Thalès, il a monté une opération de communication interne à partir d'un jeu de dés... ronds. "Quand on pense à un dé on imagine souvent un cube. Si je ne vous avais pas montré ce dé vous n'auriez pas cru qu'il puisse fonctionner. Le plus important ce ne sont pas les apparences mais les compétences." En lançant l'échange en interne, le produit conçu par SRI permet aussi de susciter quelques demandes de reconnaissance de handicap de salariés déjà en poste : quelques fois un mal de dos ou une ouïe déficiente suffisent à obtenir l'agrément CDAPH (ex-Cotorep depuis 2006).

À première vue, ce système de quota accompagné d'une taxe paraît efficace. La première loi instituant ce procédé remonte à 1987 : avant cette date, un quota de 10% était déjà en vigueur mais il n'avait qu'une valeur d'obligation morale et ne s'accompagnait d'aucune sanction. Seules 7000 embauches de travailleurs handicapés par an étaient alors recensées sur toute la France. Avec la loi handicap de 1987, ce quota est abaissé à 6% mais se double d'un outil coercitif : l'Agefiph est créé. En 2005, 100 000 embauches de travailleurs handicapés par an sont recensées : l'effet contraignant de la loi de 1987 s'est montré efficace. La loi du 11 février 2005, dite loi Handicap, renforce cette logique en prévoyant l'augmentation du montant de la contribution à partir de 2010, et en s'accompa-

gnant d'une forte campagne de communication. Le handicap jouit désormais d'une image moins négative. Avec pour conséquence une efficacité directement appréciable en temps de crise : alors qu'historiquement, le taux de chômage des travailleurs handicapés augmentait deux fois plus vite que la moyenne quand l'employeur traversait une période de fragilité, depuis un an la tendance s'est inversée. En Rhône-Alpes par exemple, le chômage a augmenté de 30% en un an, mais seulement de 10% au sein de la population active handicapée.

"Le plus important ce ne sont pas les apparences mais les compétences"

Le système a donc un effet positif et stabilisant. Est-ce pour autant la meilleure solution ? "La logique quantitative de taux d'emploi est pernicieuse, soulève Guy Tisserand. C'est la prime à des secteurs particulièrement accidentogènes, comme l'automobile, le bâtiment ou la grande distribution. Si une entreprise passe de 5% à 11% de travailleurs handicapés en quelques années, cela peut-être aussi parce qu'elle a suspendu ses actions en faveur de la prévention des accidents du travail". Par ailleurs, la chasse aux déclarations est souvent le premier réflexe pour les patrons qui cherche à être exonérés de la taxe. Un raisonnement parfois violent pour le salarié ou le candidat à l'embauche, souvent suspect d'avoir été choisi par la direction pour répondre au quota imposé. "Il faudrait arriver à aborder la question du handicap comme celle de la formation professionnelle : ne plus réfléchir en terme d'unités mais de pourcentage de la masse salariale, propose Guy Tisserand. Cela permettrait de réfléchir en fonction des individus eux-mêmes et non plus des quotas." Espérant qu'ainsi, les entreprises feront mécaniquement le choix d'user de cette enveloppe pour leurs propres salariés.

■ Diane Dupré la Tour

Des progrès lents

En 2007 (les derniers chiffres disponibles auprès de la Direction du travail), le pourcentage de travailleurs handicapés dans le secteur privé n'était que de 2,5%, tandis qu'il était de 4,4% dans la fonction publique.