

N° 199

SÉNAT

DEUXIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1981-1982

Annexe au procès-verbal de la séance du 29 janvier 1982.

PROPOSITION DE LOI

tendant à favoriser l'embauche des travailleurs handicapés et mutilés de guerre et à permettre aux établissements concernés une application effective du pourcentage fixé d'emplois obligatoires de cette catégorie de travailleurs,

PRÉSENTÉE

Par M. Georges MOULY,

Sénateur.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

L'emploi obligatoire des mutilés de guerre est un souci constant du législateur depuis 1924. Depuis lors, une série de textes d'ordre législatif ou réglementaire y a associé les travailleurs handicapés dans leur ensemble. Aujourd'hui la protection du travailleur handicapé et du mutilé de guerre au regard de l'emploi obligatoire semble bien assurée dans les textes.

Qu'en est-il exactement ?

Le pourcentage d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre est uniformément fixé à 10 % des effectifs, pour tous les établissements employant plus de dix salariés (quinze dans l'agriculture).

Cette législation apparemment très favorable aux handicapés et aux mutilés de guerre ne reçoit guère d'application pratique alors même que le législateur a prévu des sanctions éventuelles, notamment aux articles L. 323-6 et L. 323-28 du Code du travail. Il ne s'agit pas de critiquer l'œuvre remarquable d'harmonisation et d'humanisation accomplie jusqu'ici par le législateur, mais de s'interroger sur le point de savoir pourquoi une législation aussi favorable ne reçoit qu'une application aussi peu fréquente.

Plusieurs facteurs d'explications sont susceptibles d'être fournis ; nous en citerons que trois pour mémoire et pour la commodité de l'exposé.

— *premier facteur d'explication* : l'inspecteur du travail, par ailleurs surchargé dans une époque difficile pour l'emploi, n'a pas toujours le temps matériel de donner suite aux infractions constatées ;

— *deuxième facteur d'explication* : pour le cas où l'inspecteur réussit à instruire un dossier, ce dossier ne connaît que très rarement une suite, la commission départementale de contrôle des handicapés ayant tendance à ne pas « suivre » pour des raisons d'opportunité économique et politique évidentes ;

Enfin et surtout (nous croyons qu'en cela réside la cause majeure de l'impossible application de la législation en vigueur), la barre de dix salariés fixée par la loi comme critère d'assujettissement aux 10 % d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre nous paraît *inadaptée*. En effet nombre de P. M. E. et de P. M. I. sont structurellement trop petites (dix-vingt salariés) pour se permettre d'embaucher des handicapés et économiquement trop fragiles pour qu'elles puissent être contraintes au règlement des redevances prévues par la loi. Ainsi dans certains départements au nombre desquels on peut citer la Corrèze, peu d'établissements assujettis respectent les 10 % d'emplois obligatoires, et cela apparemment en toute impunité puisque aucune redevance n'a été payée depuis dix ans.

D'ailleurs encore faudrait-il que l'Etat donne l'exemple en s'acquittant rigoureusement de cette exigence en tant qu'employeur tant dans l'administration elle-même que dans les entreprises nationalisées.

En tout état de cause force est de constater que la non-application trop fréquente des principes en vigueur par l'ensemble des établissements concernés, même parmi les plus grands, et l'absence quasi totale de sanctions pourtant prévues, créent un climat incitant les entreprises grandes ou petites à se soustraire à leurs obligations, au besoin en exerçant un chantage plus ou moins direct à l'emploi.

Les solutions que nous vous proposons d'adopter se veulent respectueuses de l'économie générale de la législation en vigueur. Il ne s'agit pas pour nous de remettre en cause les fondements essentiels de la démarche du législateur, mais au contraire de l'adapter aux réalités concrètes de l'entreprise pour lui permettre de prétendre à une application véritable.

En tout premier lieu, il importe de préciser qu'il n'est pas question pour nous de toucher au seuil de 10 % des effectifs fixé comme pourcentage d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre. L'ensemble des intéressés, patronat et syndicats, semble en effet s'accommoder aisément d'un tel seuil. Par contre nous pensons que la solution la plus réaliste, autorisant par la suite à demander une application stricte des redevances prévues, consiste à soustraire les entreprises et les établissements les plus petits à une telle obligation à laquelle leurs structures mêmes ne leur permettent que trop difficilement de se soumettre. D'ailleurs, à n'en pas douter, le recouvrement des redevances mettrait en cause l'équilibre financier de ces entreprises. Ainsi proposons-nous de modifier en ce sens les articles L. 323-2, alinéa 1, et L. 323-19 du Code du travail en portant à vingt salariés le seuil au-delà duquel les établissements et entreprises sont assujettis au respect des 10 % d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre.

Les dispositions du Code qui prévoyaient un régime favorable pour les entreprises agricoles (quinze salariés) n'auraient ainsi plus de raison d'être.

Si la diminution du nombre des établissements assujettis, du fait du relèvement du seuil à vingt salariés, peut s'analyser comme une mesure favorable aux employeurs, la présente proposition de loi n'en a pas moins prévu son corollaire destiné à rétablir l'équilibre en faveur des handicapés et des mutilés de guerre. Ce corollaire figure à l'article 4 de notre proposition de loi qui rappelle que désormais et en toutes hypothèses, en cas de non-conformité à la loi, les sanctions prévues seront appliquées.

Mais l'objet de la présente proposition de loi n'est pas de se limiter au relèvement à vingt salariés du seuil d'assujettissement au 10 % d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre. Nous allons beaucoup plus loin et nous proposons une série de mesures destinées à faciliter l'embauche de cette catégorie de travailleurs.

Ainsi, nous offrons aux employeurs, qui de par la taille de leur entreprise échappent à l'emploi obligatoire de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre, de participer à cet effort de solidarité envers ces travailleurs défavorisés en souscrivant avec l'Etat un contrat favorisant l'embauche de cette catégorie de travailleurs.

De même encourageons-nous en les aidant les employeurs assujettis qui souhaitent dépasser le seuil de 10 % d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre à le faire ; toutes formules qui ont le mérite d'emprunter la voie contractuelle.

Cette volonté de faciliter l'intégration des handicapés dans le milieu du travail se retrouve à l'article 9 de notre proposition de loi qui prévoit un renforcement des équipes de préparation et de suite du reclassement. Désormais, un prospecteur placier serait obligatoirement détaché et pris en charge par l'A. N. P. E. auprès de chaque équipe de préparation et de suite du reclassement. Il s'agit-là d'ailleurs de la consécration législative d'un principe déjà énoncé à l'article R. 323-33.14 du Code du travail (décret n° 78-104 du 25 janvier 1978), mai qui n'a pas toujours reçu une application effective.

Enfin, et c'est un apport tout à fait fondamental, notre proposition de loi vient utilement compléter les dispositions de l'article L. 323-4 du Code du travail en précisant à quel niveau doit être pris en compte le degré de handicap (dans le quota des 10 % d'emplois obligatoires des travailleurs handicapés et des mutilés de guerre que doivent respecter les établissements assujettis), pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente et qui ne sont plus au service de l'employeur chez lequel est survenu l'accident ou la maladie professionnelle, ainsi que pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

La solution arrêtée concernant ce dernier point présente trois avantages importants : elle laisse espérer un désencombrement des Cotorep devant lesquelles le passage ne serait plus obligatoire pour la prise en compte du handicap dans le quota des 10 % d'emplois obligatoires.

De même, cette solution a le mérite de rétablir l'équilibre (à l'embauche) entre les personnes victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles demeurées chez l'employeur où est survenu la maladie ou l'accident et celles qui ont perdu leur emploi du fait de cette maladie ou de cet accident.

Enfin elle est une incitation supplémentaire à l'embauche de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre.

En conséquence, il vous est demandé, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir adopter la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Le premier alinéa de l'article L. 323-2 du Code du travail est ainsi modifié :

« Sont assujettis aux dispositions de la présente section, lorsqu'ils occupent régulièrement plus de vingt salariés de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, âgés de plus de dix-huit ans, les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, y compris les entreprises nationalisées et les entreprises publiques, les exploitations agricoles et forestières ainsi que les entreprises de battage et de travaux agricoles, les coopératives ayant une activité agricole,... ».

Art. 2.

L'alinéa 3 de l'article L. 323-2 du Code du travail est abrogé.

Art. 3.

Le premier alinéa de l'article L. 323-19 du Code du travail est ainsi modifié :

« Une priorité d'emploi est réservée aux handicapés en état d'exercer une profession dans tous les établissements et entreprises visées à l'article L. 323-12 du même Code employant régulièrement plus de vingt salariés de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, âgés de plus de dix-huit ans, à concurrence d'un certain pourcentage fixé par arrêtés du Ministre, chargé du travail, pour l'ensemble du territoire ou pour une région et pour chaque activité ou groupe d'activités. »

Art. 4.

Dans tous les cas où les établissements et entreprises visés au premier alinéa *nouveau* de l'article L. 323-2, à l'article L. 323-12 et au premier alinéa *nouveau* de l'article L. 323-19 du Code du travail ne respectent pas le pourcentage fixe d'emploi obligatoire de tra

vailleurs handicapés et de mutilés de guerre, il est fait application des sanctions prévues aux articles L. 323-6, paragraphe 2, pour les mutilés de guerre et assimilés et L. 323-28 pour les travailleurs handicapés.

Art. 5.

Les établissements et entreprises mentionnés au premier alinéa *nouveau* de l'article L. 323-2 et à l'article L. 323-12 du Code du travail employant régulièrement moins de vingt et un salariés de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, âgés de plus de dix-huit ans qui souhaitent faire un effort d'embauche en faveur des travailleurs handicapés et des mutilés de guerre ont la possibilité de conclure un contrat assimilé aux contrats de solidarité proposés par l'Etat dont les incitations sont renforcées.

En aucun cas ledit contrat assimilé à un contrat de solidarité et un contrat de rééducation chez l'employeur ne peuvent se cumuler quant au handicapé ou au mutilé de guerre bénéficiaire.

Un décret d'application précisera les termes du contrat mentionné au présent article.

Art. 6.

Les établissements et entreprises mentionnés au premier alinéa *nouveau* de l'article L. 323-2 et à l'article L. 323-12 du Code du travail employant régulièrement plus de vingt salariés de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, âgés de plus de dix-huit ans qui souhaitent dépasser le pourcentage fixé d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre ont la possibilité de conclure un contrat assimilé aux contrats de solidarité proposés par l'Etat dont les incitations sont renforcées.

En aucun cas ledit contrat assimilé à un contrat de solidarité et un contrat de rééducation chez l'employeur ne peuvent se cumuler quant au handicapé ou au mutilé de guerre bénéficiaire.

Un décret d'application précisera les termes du contrat mentionné au présent article.

Art. 7.

L'article L. 323-4 du Code du travail est complété ainsi qu'il suit :

« Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre :

« 1° Des articles L. 414 et suivants du Code de la Sécurité sociale .

« 2° Des articles 1144 et suivants du Code rural ;

« 3° De la loi du 3 avril 1942 accordant des majorations et des allocations aux victimes des accidents du travail et à leurs ayants droit ;

« 4° Du régime local d'assurances sociales des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;

« 5° Du décret modifié du 16 juin 1938 relatif au régime de prévoyance des marins du commerce et de la pêche,

« qui ne sont plus au service de l'employeur chez lequel est survenu l'accident ou la maladie sont comptées :

« — pour une unité à concurrence d'un taux reconnu d'invalidité supérieur à 5 % et inférieur à 80 % ;

« — pour deux unités pour un taux reconnu d'invalidité supérieur ou égal à 80 %.

« Tout bénéficiaire d'une pension d'invalidité (au titre du régime général de la Sécurité sociale) est compté pour une unité.

« En tout état de cause, qu'elles soient ou non encore au service de l'employeur chez lequel est survenu l'accident ou la maladie, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ne pouvant justifier d'un taux reconnu d'invalidité supérieur à 5 % ne sont pas prises en compte dans le pourcentage d'emplois obligatoires de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre. »

Art. 8.

L'article L. 323-23 est complété ainsi qu'il suit :

« Sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 323-4 du présent code, »

Art. 9.

Le premier alinéa de l'article L. 323-11. II est complété ainsi qu'il suit :

« Il est créé au moins une équipe de préparation et de suite du reclassement dans chaque département.

« Chaque équipe de préparation et de suite du reclassement comprend obligatoirement un prospecteur placier détaché et pris en charge par l'A. N. P. E. »