

Document mis
en distribution

Le -7 JUIN 2022



N° 50-2022

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le -7 JUIN 2022

RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT MODIFICATION DU TITRE I DU LIVRE III
DE LA PARTIE V DU CODE DU TRAVAIL RELATIF AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS,**

*présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité,
du travail et de l'emploi*

par M^{me} Sylvana PUHETINI,

*Représentante à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuse du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 3074/PR du 5 mai 2022, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.

I. L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'appuie sur plusieurs dispositifs :

- l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises de 25 salariés et plus,
- les mesures financées par le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (*FIPTH*),
- des dispositifs d'aide à l'emploi spécifiques aux travailleurs handicapés : le SITH (*stage d'insertion travailleur handicapé*) et le CTH (*remboursement partiel des salaires*).

En 2021, 19 201 dossiers ont été étudiés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (*COTOREP*) laquelle a rendu les décisions suivantes :

- attribution à 1 741 dossiers d'une allocation aux adultes handicapés (*AAH*), le cas échéant avec des compléments (*Allocations Complémentaires – ACR et AC*);
- pour 1 258 dossiers (*dont 91,54 % en RTH-B*) les demandeurs se sont vus accorder la reconnaissance de travailleurs handicapés (*RTH*) ;
- 1 900 cartes d'invalidité (*CI*) ont été accordées y comprises celles avec les mentions (*TP-tierce personne, C-cécité, S – surdité et CB – came blanche*) ;
- 375 cartes pour des personnes à mobilité réduite ;
- 1 372 plaques pour personne à mobilité réduite (*PMR*), utilisables notamment pour les places de parking réservées aux personnes handicapées.

Les décisions en matière de RTH se répartissent comme suit sur les 11 dernières années :

Reconnaissance Travailleur Handicapé	RTH A	%	RTH B	%	RTH C	%	Total	%
2010	7	1,06	610	92,15	45	6,80	662	100
2011	30	3,52	767	89,92	56	6,57	853	100
2012	38	3,04	1 133	90,50	81	6,47	1 252	100
2013	25	2,57	916	94,14	32	3,29	973	100
2014	23	2,77	783	94,34	24	2,89	830	100
2015	14	1,45	907	93,99	44	4,56	965	100
2016	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1 090	100
2017	13	0,88	1 370	92,44	99	6,68	1 482	100
2018	26	1,68	1 464	94,82	54	3,50	1 544	100
2019	13	0,91	1 340	93,84	75	5,25	1 428	100
2020	18	1,37	1 218	92,41	82	6,22	1 318	100
2021	30	2,38	1 155	91,81	73	5,80	1 258	100
Total	237		11 663		665		13 655	

RTH-A : Handicap professionnel léger ou temporaire, adaptation satisfaisante au travail pour une durée maximale de deux ans.

RTH-B : Handicap professionnel modéré et durable, limitation permanente de l'adaptation professionnelle ou nécessitant éventuellement un aménagement du poste de travail pour une durée maximale de cinq ans

RTH-C : Handicap professionnel grave et définitif ou nécessitant un aménagement important du poste de travail pour une durée maximale de cinq ans

II. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi du pays n° 2007-2 du 16 avril 2007 modifiée relative à l'emploi des travailleurs handicapés, insérée dans le code du travail sous les articles Lp. 5310-1 et suivants, a introduit l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour toute entreprise de 25 salariés et plus à hauteur de 4 % (article Lp. 5312-4).

L'article Lp. 5312-35 issue de cette loi du pays fixait un taux de 2 % à titre de mesure transitoire pour les années 2007 et 2008. Ce n'était donc qu'à partir de l'année 2009 que l'obligation d'emploi devait avoir une application pleine et entière, à savoir un taux de 4 %.

Dès la fin de l'année 2008, les employeurs ont fait valoir un certain nombre de faits justifiant du maintien du taux à 2 % :

- * les travailleurs handicapés sont en nombre réduit dans les îles autres que Tahiti, les employeurs de ces îles ne sont donc pas en mesure de recruter ;
- * les travailleurs handicapés sont peu formés, les besoins des entreprises ne peuvent être correctement satisfaits ;
- * la situation économique du pays provoque l'aggravation des difficultés financières des entreprises qui, par conséquent, recrutent avec parcimonie.

Cette mesure transitoire a été prorogée par plusieurs modifications dont la dernière en date, la loi du pays n° 2021-12 du 24 février 2021¹, reportant le taux de 2 % jusqu'en 2021.

En 2016², diverses modifications ont été opérées concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés notamment le fait que les entreprises situées en dehors des Îles-du-Vent et dont la population est inférieure à 2000 habitants ont été exonérées de cette obligation d'emploi (article Lp. 5312-23) et que le mode de calcul de la pénalité pour non-respect de l'obligation déclarative (article Lp 5312-28) a également été modifié.

En 2018³, à l'instar du code du travail — avec toutefois des aménagements propres à l'administration — une véritable obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été introduite dans le statut général de la fonction publique de la Polynésie française. Le taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de la Polynésie française a été fixé par référence à celui établi par l'article Lp. 5312-4 du code du travail, soit 4 %. Des dispositions transitoires pour l'application de ce taux aux services et établissements publics à caractère administratif de la Polynésie française pour les années 2018 (taux de 1 %) et 2019 (taux de 1,5 %) avaient toutefois été fixées.

En 2021, lors des travaux relatifs à la loi du pays n° 2021-12 du 24 février 2021 précitée, il était initialement prévu d'instaurer une fourchette de taux de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 2 à 4 %, le taux annuel étant fixé par arrêté pris en conseil des ministres. Toutefois, compte tenu de l'impact de la crise sanitaire sur la situation financière des entreprises en 2021, il a été finalement décidé de maintenir le taux de 2 % et d'entamer des travaux avec les partenaires sociaux et les associations en charge des personnes en situation de handicap, sur l'insertion effective de ce public.

III. Objectifs du projet de loi du pays

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique selon les modalités suivantes :

- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.

¹ Loi du pays n° 2021-12 du 24 février 2021 portant modification de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 portant modification du contrat de soutien à l'emploi (CSE) et portant création des dispositifs de sauvegarde de l'emploi mobilisables en cas de circonstances exceptionnelles et du code du travail

² Loi du pays n° 2016-9 du 14 mars 2016 portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés

³ Loi du pays n° 2018-1 du 4 janvier 2018 portant diverses adaptations au dispositif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Au vu des résultats établis sur la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DAETH) au titre de l'année 2020, sur les 253 entreprises soumises à l'obligation d'emploi :

- 142 ont satisfait à cette obligation ;
- 111 n'y satisfont pas et ont donc dû payer une participation financière.

Pour l'année 2020, la participation financière des entreprises qui n'ont pas satisfait à cette obligation représentait une enveloppe de 76,9 millions F CFP.

Pour mémoire, chaque obligation d'emploi de travailleur handicapé non remplie donne lieu à une participation financière de l'entreprise au FIPTH. L'article A. 5312-3 du code du travail précise que le montant de cette participation financière est fixé à 1 000 fois le SMIG horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement. Pour la participation financière de l'année 2021 qui sera payée en 2022, le SMIG horaire en vigueur au 31 décembre 2021 était de 922,92 F CFP soit une participation financière d'un montant de 922 920 F CFP.⁴

Les recettes ainsi collectées permettent de financer les dépenses d'investissement et de fonctionnement relatives à l'adaptation, à la formation professionnelle des travailleurs handicapés, aux aménagements des postes et locaux de travail, aux subventions en faveur des établissements de travail protégé, au soutien des entreprises pour la promotion de l'accès ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour l'exercice 2022, le budget du FIPTH a été voté à 63 millions F CFP. Les dépenses concernent essentiellement les aides à caractère économique (56 millions de F CFP).

Le taux provisoire de 2 % ne s'appliquait que jusqu'en 2021, ce n'est donc qu'en 2022 que l'obligation d'emploi devait avoir une application pleine et entière. Passer au taux de 4 % signifierait doubler le nombre de travailleurs handicapés à employer par entreprise, ce qui va constituer une charge considérable supplémentaire pour les entreprises dans le contexte économique actuel. Charge considérable tant pour les entreprises ne répondant pas à leur obligation d'emploi que pour celles aujourd'hui répondant au taux de 2 % qui devraient doubler leur effectif de travailleurs handicapés si le taux passait à 4 %. Cette mesure aura un impact plus ou moins important selon que l'entreprise aura mené une politique d'intégration de travailleur handicapé ou non ces dernières années.

Compte tenu de l'impact de la crise sanitaire sur la situation financière des entreprises assujetties à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais également des objectifs de relance de l'économie polynésienne, il est proposé de conserver les modalités d'application de cette mesure jusqu'en 2023, et notamment de maintenir ce taux à 2 %.

Les travaux avec les partenaires sociaux et les associations en charge des personnes en situation de handicap, sur l'insertion effective de ce public, devraient conduire notamment à identifier les secteurs d'activité et les entreprises susceptibles de pouvoir accueillir durablement des travailleurs handicapés. En outre, la question de la pertinence d'une variabilité du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés applicable à Tahiti et dans les autres îles de la Polynésie française, sera soumise à l'appréciation des parties prenantes. En effet, le code du travail permet d'ores et déjà à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île (hors IDV) où la population totale est inférieure à 2 000 habitants, de bénéficier d'une exonération totale de sa participation financière en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

IV. Travaux en commission

Le présent projet de loi du pays a fait l'objet d'un examen en commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 7 juin 2022.

Une présentation du dispositif a été effectuée permettant ainsi aux membres de la commission d'avoir connaissance de certaines données relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (données sur les mesures de soutien à l'insertion professionnelle, sur les déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés, etc.).

⁴ Pour la participation financière de l'année 2022 qui sera payée en 2023, le SMIG horaire sera de 941,37 F CFP soit une participation financière d'un montant est de 941 370 F CFP (cf. Arrêté n° 616 CM du 28 avril 2022 portant relèvement du salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à compter du 1^{er} mai 2022)

Les membres de la commission ont aussi été informés des raisons pour lesquels le dispositif est prorogé jusqu'en 2023 et non, comme prévu initialement, jusqu'en 2022. Outre le fait que c'était pour répondre notamment à une suggestion des représentants des associations durant les travaux du Conseil économique, social, environnemental et culturel, cette prorogation permettra d'accompagner les entreprises concernées lors du passage au taux de 4 %.

Cette prorogation permettra également de recueillir plus de données chiffrées afin d'établir des statistiques et une cartographie des travailleurs handicapés employables mais aussi un bilan précis du dispositif.

* * * * *

À l'issue des débats, le projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.

En conséquence, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LA RAPPORTEURE

Sylvana PUHETINI

TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés
(Lettre n° 3074/PR du 5-5-2022)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Code du travail	
<p>Partie loi du pays Partie V : L'emploi Livre III : DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS Titre I : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES Chapitre II : OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES Section 7 : Dispositions transitoires</p>	
<p>Art. Lp. 5312-35 — L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2021 selon les modalités suivantes :</p> <p>1. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;</p> <p>2. Pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.</p>	<p>Art. Lp. 5312-35 — L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2023 selon les modalités suivantes :</p> <p>1. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;</p> <p>2. Pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.</p>



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : TRA22200763LP-4)

portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail
relatif aux travailleurs handicapés

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n° 100/2022/CESEC du 14 avril 2022 du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n° 646 CM du 5 mai 2022 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 7 juin 2022 ;
 - Rapport n° du de M^{me} Sylvana PUHETINI, rapporteure du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du
-

Article LP 1.- Le premier alinéa de l'article Lp. 5312-35 du code du travail est modifié comme suit :

« L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2023 selon les modalités suivantes : ».

Le reste sans changement.

Article LP 2.- Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter de la promulgation de la loi du pays.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La secrétaire,

Le Président,

Béatrice LUCAS

Gaston TONG SANG