

FICHE N° 1

L'ENTREPRISE ADAPTEE ACTEUR ECONOMIQUE CONTRIBUANT AU DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Les entreprises adaptées constituent depuis la loi de 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces entreprises, à vocation économique et sociale, ouvrent la perspective d'une nouvelle perception des travailleurs handicapés comme une opportunité de transformation des organisations de travail et de la production dans les entreprises pour devenir des environnements apprenants et d'acquisition de compétences en situation de travail. Elles illustrent une capacité d'innovation sociale et d'entreprendre autrement, pour recruter autrement, dont la diffusion doit permettre l'émergence d'une société du travail pour tous et plus inclusive.

I. La définition

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 réaffirme l'entreprise adaptée comme une entreprise à part entière du milieu ordinaire et clarifie le cadre juridique applicable notamment par la suppression de la notion de centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

1.1. L'entreprise adaptée (EA)

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés¹ éloignées du marché du travail ou à des personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins et dans le respect de leurs projets professionnels. Ainsi, au terme de l'article L.5213-13-1, « *elles mettent en œuvre pour ces salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises* ».

Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences.

1.1.1. Le travail à domicile

La loi n°2018-771 en supprimant les références à la notion de centre de distribution de travail à domicile (CDTD) dans le code du travail met fin à la confusion sur l'existence d'un dispositif distinct de celui des entreprises adaptées. Cette suppression a pour principal effet de réaffirmer que ces structures intitulées « centres de distribution de travail à domicile » sont des entreprises adaptées qui se distinguent seulement par leur modalité de mise au travail des travailleurs handicapés. La spécificité des centres de distribution de travail à domicile est de procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile. Il s'agit d'entreprises adaptées à part entière, soumises à la même obligation

¹ Au sens de l'article L.5212-13 du code du travail.

d'accompagnement spécifique afin de valoriser les compétences de leurs salariés et de permettre leur mobilité professionnelle.

Cette suppression ne remet en aucun cas en cause la possibilité de confier des travaux manuels ou intellectuels à réaliser à domicile. Le travailleur à domicile relève d'un cadre juridique précisé par le code du travail aux articles L. 7412-1 à L. 7412-3, L. 7413-1 à 4 – mise en œuvre ; L. 7422-1 à 3 – temps de travail ; L. 7422-4 à 8 – salaire ; L. 7423-1 et 2 – règlement des litiges ; L. 7424-1 à 3 – santé et sécurité au travail. Le travailleur à domicile exécute des travaux chez lui contre une rémunération forfaitaire fixée à l'avance, sur la base d'un tarif horaire et d'un temps d'exécution. Il peut s'agir d'un travail manuel (travail du vêtement comme la couture, montages industriels, etc.) ou intellectuel (dessin, écriture, relecture, traduction, etc.) confié par un ou plusieurs donneurs d'ouvrage.

Le travailleur handicapé est lié par un contrat de travail à l'employeur donneur d'ouvrage : il bénéficie des conventions et accords collectifs applicables au chef d'établissement, donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires prévues par ces textes.

Ce recours au travail à domicile implique certaines obligations de la part de l'entreprise donneuse d'ouvrage :

- **Le contrat de travail** : hormis les contrats dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance), le contrat de travail à durée indéterminée a un contenu libre (sauf mentions conventionnelles obligatoires) et fait apparaître en pratique notamment l'identité et adresse des parties dont le SIRET et n° URSSAF, la fonction et qualification, le lieu de travail, à minima la nature des travaux, et les conditions de rémunération.
- **Sur le volume de travail** : le donneur d'ouvrage n'est pas obligé, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, de fournir un volume de travail constant au travailleur à domicile. Toutefois, il ne peut pas :
 - modifier durablement, de façon unilatérale et sans se justifier, la quantité de travail fourni et la rémunération du travailleur à domicile,
 - s'abstenir de fournir, pendant plusieurs mois et sans motif, du travail à un salarié sans lui proposer une solution de remplacement.

Enfin l'employeur donneur d'ouvrage doit, d'une part, tenir un carnet de travail qui mentionne certaines informations lors de la remise des travaux à effectuer et lors de la livraison, qui tient lieu de bulletin de salaire et, d'autre part, effectuer des déclarations d'emploi du travailleur à domicile à l'inspection du travail, au moment où il commence ou cesse de faire réaliser du travail à domicile.

1.1.2. La mise à disposition d'un autre employeur

Au titre de leur activité de production de biens et de services, les entreprises adaptées peuvent recourir à la mise à disposition, dans les conditions de la réglementation applicable, auprès d'autres employeurs. Celle-ci bénéficie d'un cadre renouvelé pour les entreprises adaptées porté par les articles L.5213-16 et D.5213-81 à D.5213-86 du code du travail qui vise un accompagnement renforcé et individualisé de chaque salarié concerné pour favoriser la réalisation de son projet professionnel. Chaque salarié doit, à sa mesure, pouvoir contribuer à la construction de ce projet.

L'entreprise adaptée peut, en accord avec chaque travailleur reconnu handicapé qu'elle emploie, mettre celui-ci à la disposition d'un autre employeur. Cette opération est réalisée à titre non lucratif dans une logique de parcours individualisé visant la réalisation du projet professionnel et la concrétisation de l'offre d'embauche par l'entreprise utilisatrice. Une aide à l'accompagnement du travailleur handicapé est financée par l'Etat (cf. fiche n° 3).

L'entreprise utilisatrice participe activement à la co-construction de chaque parcours en particulier s'agissant de l'acquisition d'une expérience professionnelle, de formation concourant à la réalisation du projet professionnel du salarié qu'elle accueille.

A ce titre, l'entreprise adaptée dispose également de la possibilité de proposer une prestation d'appui aux entreprises utilisatrices, renforçant ainsi la réponse accompagnée en situation de travail des travailleurs handicapés dans l'entreprise d'accueil.

Cette prestation doit permettre à l'entreprise adaptée de valoriser son savoir-faire inclusif. Il s'agit notamment d'accompagner l'entreprise utilisatrice à faire évoluer son organisation en vue d'accueillir dans des conditions adaptées des travailleurs en situation de handicap.

Cette prestation est payée à l'entreprise adaptée, dans le cadre d'une facturation distincte de la mise à disposition.

1.2. Des expérimentations adossées à des cadres juridiques spécifiques

1.2.1. L'expérimentation de l'accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée conclu en application de l'article 1242-3 du code du travail.

Elle donne lieu à un avenant au contrat valant agrément, pour les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation « CDD Tremplin » jusqu'au 31 décembre 2022. Le modèle de cet avenant est joint au cahier des charges de l'expérimentation publié par arrêté du ministre chargé de l'emploi (Cf. fiche n°5).

1.2.2. L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

L'EATT est un établissement juridiquement distinct créé par une entreprise adaptée existante afin d'exercer l'activité exclusive de travail temporaire en application de l'article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Elle est créée à titre expérimental et fait l'objet d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens spécifique dont le terme ne peut excéder celui fixé par la loi au 31 décembre 2022 (Cf. fiche n° 5).

1.2.3. L'entreprise adaptée pro-inclusive

Ce nouveau modèle d'entreprise adaptée s'inspire du modèle allemand des entreprises inclusives. Son principe directeur repose sur la mixité des profils et la parité dans les effectifs salariés, entre travailleurs handicapés et autres profils (valides et autres travailleurs handicapés sans difficultés d'accès au marché du travail). La définition du dispositif et sa mise en œuvre seront portés par un décret et un cahier des charges au plus tard à la fin du 2^{ème} trimestre 2019. Les contrats conclus avec les entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées pour mettre en œuvre ce dispositif ne pourront excéder le 31 décembre 2022 (Cf. fiche n°5).

II. La création de l'entreprise adaptée

Aux termes de l'article L. 5213-13 du code du travail, « *Les entreprises adaptées peuvent être créées par les collectivités territoriales ou des organismes publics ou privés et*

notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, elles sont obligatoirement constituées en personnes morales distinctes ».

Les collectivités territoriales, organismes publics ou privés, peuvent créer des entreprises adaptées, lesquelles sont soit des établissements gérés directement par ces personnes morales, soit des entités juridiquement indépendantes de ces collectivités. Dans ce dernier cas, ces collectivités territoriales, organismes publics ou privés, peuvent adopter la forme juridique la mieux adaptée aux circonstances locales. Lorsque l'entreprise adaptée est un établissement géré par une collectivité territoriale, une comptabilité analytique doit être mise en place pour en garantir l'autonomie financière.

Lorsque les entreprises adaptées sont créées par une société commerciale, leur constitution en personne morale distincte est exigée. Cette condition a pour but de renforcer leur responsabilité juridique, financière ainsi que leur autonomie.

En tout état de cause, l'entreprise adaptée doit, en application des dispositions de l'article R. 5213-70 du code du travail, constituer une unité autonome et viable économiquement sur la base :

- d'une production commercialisée différenciée ;
- de lieux de production clairement identifiés ;
- de moyens en matériels et personnel distincts ;
- d'une comptabilité distincte et complète, de préférence sous la forme d'une comptabilité analytique sur la base du plan comptable général,

Seules les entreprises qui concluent un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le préfet de région d'implantation bénéficient de la qualité d'entreprise adaptée. Cet agrément conditionne le soutien financier de l'Etat au titre des aides visant à compenser les conséquences du handicap et les actions liées à l'emploi de travailleurs handicapés.

Enfin, l'entreprise adaptée, comme toute entreprise, a droit aux aides de droit commun et notamment celles de l'Etat, dans la limite du respect du cadre réglementaire national européen applicable.

2.1. La section d'entreprise adaptée annexée à un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT)

Il s'agit d'une entreprise adaptée à part entière, adossée à un ESAT. Cette section doit constituer, en elle-même, une unité distincte sur le plan comptable et de la production et disposer de ses propres locaux². Elle peut être placée sous l'autorité d'un responsable partagé des deux structures.

Elle doit répondre aux mêmes conditions de fonctionnement que l'entreprise adaptée et notamment pouvoir équilibrer son exploitation. La section d'entreprise adaptée doit ainsi s'inscrire dans un projet de promotion et de mobilité professionnelle du travailleur handicapé du milieu protégé vers le marché du travail.

La reconnaissance de ces structures en tant qu'entreprise adaptée leur permet d'accomplir leur projet économique et social en bénéficiant des aides financières susceptibles d'être

² Article R344-12 du code de l'action sociale et des familles

attribuées par le préfet de région (Direccte) dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens assorti d'un avenant financier annuel.

2.2. L'agrément « entreprise adaptée » par la conclusion du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le préfet de région

Seul le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu avec le préfet de région (Direccte) donne droit pour la structure à l'appellation légale « entreprise adaptée » dans la région d'implantation. Il vaut agrément. Un certificat administratif peut être demandé par l'entreprise adaptée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) (cf. Fiche 2).

L'entreprise adaptée, soumise aux lois du marché, bénéficie du soutien financier de l'Etat, d'une part, parce qu'elle emploie majoritairement des travailleurs reconnus handicapés éloignés du marché du travail et, d'autre part, à raison de la proposition de projet économique et social de l'entreprise visant à déployer des parcours favorisant la réalisation des projets professionnels des travailleurs qu'elle emploie.

Comme toute entreprise à part entière, elle doit respecter les dispositions du code du travail, notamment assurer une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) en vigueur aux travailleurs reconnus handicapés et appliquer les dispositions conventionnelles dont elle relève. L'employeur a donc pleine responsabilité des salaires et des charges y afférentes dans le cadre des textes en vigueur.

2.3. Les proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans les effectifs salariés de l'EA

Chaque entreprise qui sollicite un agrément lui reconnaissant la qualité d'entreprise adaptée doit respecter des proportions minimale et maximale de travailleurs bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé dans son effectif total de salariés.

S'agissant de l'agrément, pour toutes les entreprises nouvelles ou existantes ce taux plancher est fixé à 55% de travailleurs handicapés éligibles aux aides financières sur l'ensemble des effectifs salariés. Le taux plafond est fixé à 100%.

S'agissant du financement, conformément à l'article D 5213-63-1 du code du travail, le montant total annuel d'aide versée à l'entreprise adaptée au titre de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions mentionnées à l'article R. 5213-76 ne peut permettre de financer une proportion de travailleurs handicapés supérieure à 75% de l'effectif salarié annuel de l'entreprise pour les nouvelles entreprises (pour celles existantes cf. mesures transitoires- fiche 2).

2.4. L'entreprise adaptée, un acteur de plein droit de l'économie sociale et solidaire

L'entreprise adaptée contribue au développement de nos territoires et constitue une réponse accompagnée de proximité qui promeut un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. A ce titre l'entreprise adaptée peut prétendre à l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS)³ ». Cet agrément instauré par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie solidaire, est ouvert à chaque entreprise adaptée sous réserve de remplir deux conditions :

³ Selon les modalités prévues par les articles L 332-17-1 et R 332-21- 1 à 5 du code du travail.

- Ne pas avoir de titres de capital, lorsqu'ils existent, admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- Respecter les conditions fixées par les articles 1^{er} et 2 de la loi de 2014 :
 - a) un but social autre que le seul partage des bénéfices ;
 - b) une lucrativité encadrée ;
 - c) et une gouvernance démocratique et participative.

Cet agrément ESUS ouvre à l'entreprise adaptée un accès à des financements facilités par l'intermédiaire de l'épargne d'entreprise.

III. Les salariés de l'entreprise adaptée

Les entreprises adaptées s'engagent à recruter des travailleurs reconnus handicapés⁴ sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap (Cf. annexe public éligible ci-après). L'orientation vers le marché du travail délivrée par les MDPH n'est plus une condition d'éligibilité et de recrutement en entreprise adaptée.

Les deux mécanismes de recrutement prévus par la loi du 11 février 2005 sont maintenus par la loi du 5 septembre 2018. Les personnes remplissant les critères non cumulatifs fixés par arrêté⁵ du ministre chargé de l'emploi peuvent être recrutées selon deux voies distinctes mentionnées à l'article L. 5213-13-1 du code du travail.

3.1. Sur proposition du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap Emploi et Mission locale)

Le Service Public de l'Emploi peut proposer des candidats en tenant compte de leur projet professionnel, de leurs besoins et des difficultés qu'ils rencontrent. A cet effet le service public de l'emploi pourra s'appuyer, le cas échéant, sur les préconisations de la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH).

Pour faciliter l'identification des travailleurs handicapés, une coopération renforcée au niveau territorial doit s'établir entre l'entreprise adaptée et les acteurs du service public de l'emploi.

3.2. Par voie directe pour des travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, remplissant les critères non cumulatifs fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Une entreprise adaptée peut recruter des travailleurs bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé, sans toutefois passer par le service public de l'emploi, et bénéficier des aides de l'Etat⁶ pour ces travailleurs, si ces derniers répondent aux critères caractérisant une situation d'éloignement du marché du travail qui justifie le besoin d'un environnement et d'un encadrement adaptés. La liste de ces critères est établie par arrêté pour les entreprises adaptées hors expérimentation. Dans le cadre des expérimentations, les publics éligibles

⁴ Au sens de l'article L.5213-2 du code du travail.

⁵ Cet arrêté concerne les entreprises adaptées hors expérimentation. Pour chaque expérimentation, les critères sont fixés dans le cahier des charges approuvés par arrêté de la ministre chargée de l'emploi qui fixent les critères.

⁶ Dans la limite de l'enveloppe allouée dans le cadre de l'avenant financier mentionné à l'article R. 5213-65 du code du travail.

sont visés dans le cahier des charges national de chaque expérimentation. Ce cahier des charges est approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi et *publié au Journal officiel* (Cf. Fiche n°5).

3.3. Une sécurisation des parcours des travailleurs employés par les entreprises adaptées

Les passerelles avec les autres employeurs (publics ou privés) constituent un des objectifs assignés à l'entreprise adaptée. Elles s'organisent dans un environnement qui offre certaines garanties et une sécurisation des parcours des travailleurs handicapés.

Outre les conditions renouvelées de la mise à disposition telle que mentionnée à l'article L.5213-16, le code du travail organise les conditions de mise en œuvre d'une véritable priorité de réembauche.

Un salarié handicapé qui démissionne d'une entreprise adaptée pour occuper un emploi chez un employeur autre qu'une entreprise adaptée, bénéficie pendant une durée d'un an à compter de la rupture du contrat de travail d'une priorité de réembauche. Pour exercer ce droit, le travailleur concerné qui souhaite réintégrer l'entreprise adaptée manifeste son souhait par tout moyen conférant date certaine à sa demande. L'entreprise adaptée est alors tenue de l'informer de tout emploi disponible compatible avec sa qualification, dans ce délai.

En cas de réintégration d'un salarié, l'entreprise adaptée peut faire une demande de révision à la hausse de l'enveloppe financière qui lui est affectée pour accueillir de nouveau ce travailleur. Il en est de même pour le salarié handicapé remplaçant un travailleur handicapé de l'EA mis à disposition d'une autre entreprise.