

Ce document a pour objet de transmettre les informations juridiques intéressant les organismes de formation aux métiers du BTP.

La direction des Affaires juridiques et de la Vie institutionnelle (DAJVI) se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

► PÉRENNISATION DE DEUX DISPOSITIFS EXPÉRIMENTAUX DANS LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Décret n° 2024-99 du 10 février 2024 relatif aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire

Publication au Journal Officiel : 11 février 2024

Pris en application de la loi « pour le plein emploi », un décret du 10 février 2024 pérennise deux dispositifs expérimentaux renforçant l'accès à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés :

- La possibilité pour les entreprises adaptées de conclure des contrats à durée déterminée dit « tremplin » ;
- La création d'entreprises adaptées de travail temporaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, ces deux dispositifs sont inscrits dans le Code du travail.

► CDD « tremplin »

Le CDD « tremplin » est conclu entre une entreprise adaptée volontaire et une personne en situation de handicap. Il offre un accompagnement individualisé durant lequel le salarié pourra acquérir une expérience professionnelle, bénéficier d'une formation et d'un accompagnement afin de faciliter sa transition professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics.

Ce contrat est conclu pour une durée comprise entre quatre mois et 24 mois (article R5213-79 du Code du travail).

Les modalités relatives à la mise en œuvre de l'accompagnement par les entreprises adaptées dans le cadre d'un CDD tremplin ont été précisées par le présent décret.

▷ Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Les engagements et moyens associés à la mise en œuvre de ce contrat doivent être prévus par un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (article R5213-62-1 du Code du travail) et doivent notamment garantir que :

- Le projet porté par la structure répond aux besoins des travailleurs en situation de handicap du territoire concerné ;
- La structure dispose du personnel et des compétences suffisants pour assurer l'accueil, l'encadrement technique, le suivi et l'organisation d'un accompagnement renforcé des travailleurs ayant conclu un tel contrat.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens doit comporter les mentions prévues à l'article R5213-64 du Code du travail :

- Le nombre maximal de postes pouvant être pourvus par le recours à ce contrat ;
- Les modalités de l'accompagnement renforcé des travailleurs handicapés, notamment en termes d'encadrement, de formation professionnelle et d'accompagnement de leur mobilité vers d'autres employeurs ;
- La présentation des moyens mobilisés pour mettre en œuvre cet accompagnement renforcé ;
- Les engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi pris par l'entreprise et les indicateurs destinés à rendre compte des actions menées et des résultats obtenus.

▷ Modalités de l'accompagnement renforcé des travailleurs handicapés

L'entreprise adaptée doit mettre en œuvre un accompagnement spécifique au bénéfice de l'ensemble des travailleurs handicapés qu'elle emploie (article R5213-66 du Code du travail).

Il consiste en **un parcours individualisé** qui tient compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel.

Cet accompagnement comporte notamment :

- Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;
- La découverte, par le travailleur handicapé, d'environnements de travail diversifiés, visant le développement de ses compétences en situation de travail ;
- Des actions de formation professionnelle pouvant inclure une formation en situation de travail, des actions d'évaluation des compétences et le cas échéant une validation des acquis de l'expérience ;
- Diverses mesures d'accompagnement dans l'emploi, au sein de l'entreprise adaptée ou auprès d'un autre employeur, pouvant comprendre une aide à la définition du projet professionnel, des actions de médiation entre le salarié et d'autres employeurs ou un appui à sa sécurisation dans l'emploi pendant ou au terme de son parcours au sein de l'entreprise adaptée ;

Cet accompagnement comporte également **des expériences auprès d'autres employeurs** en recourant notamment aux périodes de mise en situation en milieu professionnel.

▷ Bilan et contrôle

L'entreprise adaptée **transmet au préfet de région un bilan annuel d'activité** précisant, pour les travailleurs reconnus handicapés qu'elle accompagne, les actions mises en œuvre et leurs résultats ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions (article R5213-67 du Code du travail).

Ce bilan d'activité précise les réalisations menées en termes d'accompagnement individualisé, **notamment en matière de développement des compétences et d'insertion auprès d'autres employeurs, ainsi que les caractéristiques des travailleurs accompagnés** et les résultats constatés en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

▷ Aide financière

Le recours par une entreprise adaptée au CDD « tremplin » ouvre droit à **une aide financière de l'Etat qui contribue à compenser les conséquences du handicap et l'accompagnement renforcé de ces travailleurs** (article R5213-76 du Code du travail).

Cette aide comporte un montant socle versé mensuellement et un montant modulé versé en une fois, après réception du bilan annuel d'activité de l'entreprise.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe les montants de l'aide. Ces montants sont revalorisés en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

► Entreprises adaptées de travail temporaire

L'entreprise adaptée de travail temporaire a pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels et de les promouvoir en situation de travail.

Les modalités relatives à la mise en œuvre de l'accompagnement par les entreprises adaptées de travail temporaire ont été précisées par le présent décret.

▷ Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Le préfet de région, en tenant compte des besoins économiques et sociaux et de l'offre existante sur son territoire, **peut conclure avec une structure présentant un projet économique et social viable en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, un contrat pluriannuel d'objectifs et**

de moyens valant agrément en qualité d'entreprise adaptée de travail temporaire dans la région d'implantation (article R5213-86-1 du Code du travail).

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens doit comporter les mentions prévues à l'article R5213-86-2 du Code du travail :

- L'autorisation de l'autorité administrative et l'attestation de garantie financière ;
- Une présentation du projet économique et social de la structure visant à favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés précisant :
 - Les données relatives à l'identification de l'entreprise et un descriptif de ses activités ;
 - Les modalités d'accueil, d'encadrement, de suivi et d'accompagnement renforcé des travailleurs handicapés ;
- La présentation des compétences et moyens mobilisés pour mettre en œuvre le projet ;
- Le montant des aides financières accordées par l'Etat ;
- Les engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi durable pris par l'entreprise et les indicateurs destinés à rendre compte des actions menées et des résultats obtenus ;
- Les documents administratifs, comptables et financiers à transmettre au préfet de région.

▷ **Modalités de l'accompagnement renforcé des travailleurs handicapés**

L'entreprise adaptée de travail temporaire met en œuvre pour les travailleurs handicapés qu'elle emploie un accompagnement, qui concerne également les périodes qui s'étendent entre ses contrats de mission (article R5213-86-3 du Code du travail).

Il consiste en **un parcours individualisé** qui tient compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel.

Il comporte notamment :

- Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;
- Des actions de formation professionnelle pouvant inclure une formation en situation de travail, des actions d'évaluation des compétences et le cas échéant une validation des acquis de l'expérience ;
- La proposition, en lien avec les entreprises utilisatrices, de missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel des personnes concernées ;
- Des expériences auprès d'autres employeurs en recourant notamment aux périodes de mise en situation en milieu professionnel.

▷ Aide financière

L'emploi par l'entreprise adaptée de travail temporaire des travailleurs handicapés ouvre droit à une aide financière de l'Etat, qui contribue à compenser le coût de leur accompagnement renforcé (article R5213-86-5 du Code du travail).

Cette aide comporte un montant socle versé mensuellement et un montant modulé versé en une fois, après réception du bilan annuel d'activité de l'entreprise.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe le montant de l'aide par équivalent temps plein accompagné. Ce montant est revalorisé en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.