

Insertion : du nouveau pour les entreprises adaptées



© 2024 Les Echos Publishing

Les entreprises adaptées permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités tout en leur offrant un accompagnement spécifique.

La loi pour le plein emploi a pérennisé, en les inscrivant dans le Code du travail, deux expérimentations qui pouvaient être mises en place, depuis 2019, dans les entreprises adaptées, à savoir celle des contrats à durée déterminée dits « tremplin » et celle de la création d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). Leurs modalités d'application viennent d'être précisées par décret.

Les contrats tremplins

Les entreprises adaptées peuvent conclure des contrats à durée déterminée dits « tremplin » avec des travailleurs handicapés afin de faciliter leur transition professionnelle vers des employeurs autres que des entreprises adaptées. Cette possibilité étant désormais ouverte à toutes les entreprises adaptées et non plus réservée à celles agréées par le ministère de l'Emploi.

Ces contrats doivent prévoir un accompagnement renforcé afin de favoriser la réalisation d'un projet professionnel et la valorisation des compétences acquises durant la formation.

Les contrats tremplin sont conclus pour une durée d'au moins 4 mois. Leur durée maximale est, en principe, de 24 mois, renouvellement inclus. Cette durée peut néanmoins être prolongée afin de terminer une action de formation professionnelle ou en cas de difficultés particulières dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à l'insertion durable dans l'emploi des travailleurs d'au moins 50 ans.

Ces contrats prévoient une durée de travail hebdomadaire d'au moins 20 heures, sauf si une durée inférieure est nécessaire à la réalisation du projet d'accès à l'emploi ou de réinsertion professionnelle du salarié.

Les entreprises adaptées de travail temporaire

Les entreprises adaptées peuvent créer, dans le cadre d'une personne morale distincte (société, association...), des entreprises de travail temporaire qui ont pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Ces EATT devant être agréées par le préfet de région.

Les EATT concluent avec les personnes handicapées des contrats de mission d'une durée maximale de 24 mois, renouvellement inclus, ou bien des contrats de travail à durée indéterminée intérimaires.

Elles doivent privilégier l'insertion professionnelle du salarié en mettant en place un accompagnement renforcé destiné à favoriser la réalisation de son projet, la valorisation des compétences acquises durant sa formation et sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

À noter : la loi pour le plein emploi a supprimé les délais de carence pour les contrats de mission des EATT. Ainsi, deux

contrats de mission conclus avec le même salarié sur le même poste durant son parcours d'accompagnement peuvent se succéder sans délai de carence. De même, aucun délai de carence ne s'applique entre la fin de son contrat de mission et l'embauche du salarié dans l'entreprise utilisatrice pour un contrat à durée déterminée d'au moins 2 mois.

[Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19](#)

[Décret n° 2024-99 du 10 février 2024, JO du 11](#)

[Décret n° 2024-100 du 10 février 2024, JO du 11](#)

© 2024 Les Echos Publishing