



Dossier spécial « Mise à disposition » de travailleurs handicapés



I/ Mise à disposition d'un travailleur handicapé d'un ESAT au sein d'une entreprise : un nouveau décret en précise les modalités

La loi du 11 février 2005 clarifie les conditions de la mise à disposition des personnes handicapées accueillies en ESAT, Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ex- CAT) auprès d'une entreprise « ordinaire ».

Désormais, la même appellation est utilisée que ce soit pour une mise à disposition d'un travailleur handicapé issu d'un ESAT ou d'une Entreprise adaptée. En revanche les conditions fixées par le législateur ne sont pas les mêmes.

La loi du 11 février 2005 a intégré l'article L. 344 – 2 – 4 dans le code l'action sociale et familiale ; **le décret 2007-874 du 14 mai 2007 a précisé les modalités de réalisation.**

« Les personnes handicapées admises dans un établissement ou un service d'aide par le travail peuvent, **dans le respect des dispositions de l'article L. 125-3 du code du travail** et selon des modalités fixées par voie réglementaire, être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées ».

Par cette référence à l'article L.125-3 du Code du Travail, le législateur a rappelé que le contrat de mise à disposition doit respecter les règles générales fixées par le code du travail. Prévoir explicitement cette possibilité de mise à disposition était en effet nécessaire pour éviter sa requalification en prêt illégal de main d'œuvre.

L'article L.125-3 stipule que « toute opération à but **lucratif** ayant pour objet **exclusif** le **prêt de main-d'oeuvre** est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L. 152-3 dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du livre 1er, titre II, chapitre IV du présent code relatives au **travail temporaire** ».

Les sanctions prévues par l'article L. 152-3 sont les suivantes :

- emprisonnement de deux ans et une amende de 30000 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.
- Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

Conditions de licéité de la mise à disposition d'un travailleur handicapé d'un ESAT

- Art. R. 344-16. - Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans **un établissement ou un service d'aide par le travail**, cet établissement ou ce service **peut, avec l'accord des intéressés et dans les conditions définies par la présente sous-section, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise**, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

« Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, **les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail** auquel ils demeurent rattachés ».

- Art. R. 344-17. - Un **contrat écrit** est passé **entre l'établissement ou le service d'aide par le travail (ESAT) et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée.**

Aucun lien contractuel n'existe donc entre le donneur d'ouvrage et le travailleur handicapé.

Contrairement à la mise à disposition de travailleurs handicapés employés en Entreprise Adaptée, la personne handicapée ne signe pas de contrat avec l'ESAT, même dans l'hypothèse où l'activité extérieure est exercée de manière individuelle (il s'agit d'un simple accord de l'intéressé).



Ce contrat précise notamment :

1° Le nom du ou des travailleurs handicapés concernés et, en cas de mise à disposition d'équipes dont la composition est susceptible de varier, le nombre de travailleurs handicapés qui les composent ;

2° La nature de l'activité ou des activités confiées aux travailleurs handicapés, ainsi que le lieu et les horaires de travail ;

3° La base de facturation à l'utilisateur du travail fourni ou du service rendu et des dépenses correspondant aux charges particulières d'exploitation incombant à l'établissement ou au service d'aide par le travail entraînées par la mise à disposition ;

4° Les conditions dans lesquelles l'établissement ou le service d'aide par le travail assure au travailleur handicapé l'aide et le soutien médico-social qui lui incombent ;

5° Les conditions dans lesquelles est exercée la surveillance médicale du travailleur handicapé prévue par l'article R. 241-50 du code du travail ou à l'article R. 717-16 du code rural ;

6° Les mesures prévues pour assurer l'adaptation du travailleur handicapé à son nouveau milieu de travail.

- Art. R. 344-18. - **Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle** d'un ou plusieurs travailleurs handicapés nommément désignés, **le contrat mentionné à l'article R. 344-17 a une durée maximale de deux ans. Il est communiqué à la maison départementale des personnes handicapées dans les quinze jours qui suivent sa signature.**

La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Cet accord est demandé par le directeur de l'établissement ou du service d'aide par le travail.

Dans le cadre d'une mise à disposition d'une Entreprise Adaptée la durée maximale est seulement d'un an.

- Art. R. 344-19. - **Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité auxquelles est assujettie l'entreprise** qui a passé contrat avec l'établissement ou le service d'aide par le travail **sont applicables aux travailleurs handicapés qui sont mis à sa disposition.**

- **Lorsque l'activité exercée par le travailleur handicapé nécessite une surveillance médicale renforcée ou particulière** au sens de l'article R. 241-50 du code du travail ou de l'article R. 717-16 du code rural, **les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur (c'est-à-dire l'entreprise).**

- Art. R. 344-20. - Les dispositions des articles R. 243-5 à R. 243-13 et des articles R. 344-6 à R. 344-15 demeurent applicables aux établissements ou services d'aide par le travail dans le cas où des travailleurs handicapés exercent une activité dans les conditions définies par la présente sous-section.

- Art. R. 344-21. - **Les travailleurs handicapés qui exercent leur activité dans les conditions définies par la présente sous-section sont compris dans les effectifs des personnes accueillies par l'établissement ou le service d'aide par le travail. »**

En revanche ils sont comptabilisés au sein de votre Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs handicapés de la manière suivante :

(Px hors taxe des fournitures, travaux, prestations) – (coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente)

_____ = x unités

1600 x SMIC/h

Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux établissements ou services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

Consultez le décret sur la rubrique actualité de l'**espace Handi – Loire** :
www.citedesentreprises.org

II/ Mise à disposition de travailleurs handicapés d'une **Entreprise Adaptée en entreprise « ordinaire »**

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, **avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle**, être mis à la disposition d'un autre employeur, dans le cadre du contrat mentionné à l'article D. 323-25-4. (...).

De ce fait la mise à disposition est considérée comme une étape temporaire visant à préparer la future embauche à l'issue du contrat.

Les conditions de cette mise à disposition sont fixées par des **contrats écrits** que l'organisme gestionnaire de **l'entreprise adaptée passe, d'une part, avec l'employeur utilisateur, d'autre part, avec le travailleur handicapé.**



- Ces contrats sont passés pour une **durée maximale d'un an renouvelable une fois**. Ils sont soumis au **visa de l'inspecteur du travail**.

Ce terme vise à éviter que la mise à disposition se prolonge indéfiniment sans aboutir à un contrat de travail de droit commun.

- Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise adaptée ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur ces contrats.
- Art D. 323-25-4 Le contrat liant l'organisme gestionnaire à l'employeur utilisateur doit préciser notamment :
 - a) Le nombre de travailleurs demandés, les qualifications professionnelles requises, le lieu, l'horaire et les **caractéristiques particulières des travaux** à accomplir ;
 - b) La nature des **travaux incompatibles** avec certains types de handicaps ;
 - c) Les **modalités de rémunération** de la prestation de service ;
 - d) Les conditions d'une **offre d'embauche**.

Le même type de contrat est signé entre l'entreprise adaptée et le salarié (art D.323-25-5 code du travail).

Informations diverses



Le Bureau International du Travail (BIT) constate de nouvelles formes de discrimination au travail (*Liaisons Sociales* du lundi 21 mai n° 14873)

La **discrimination** fondée sur le **handicap** est jugée **préoccupante**. La probabilité qu'une personne handicapée trouve un emploi est inversement proportionnelle à son niveau de handicap. En Europe, une personne âgée de 16 à 64 ans a 66% de **chances** de **trouver un emploi**. Ce taux chute à **47%** pour une **personne modérément handicapée**, et à 25% pour une personne gravement handicapée.



RAPPORT GOSSELIN : Aptitude et inaptitude au travail : diagnostic et perspectives (*Liaisons sociales* du lundi 7 mai n° 117/2007)

Commandé par Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, le rapport d'Hervé Gosselin, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation, prône une véritable remise à plat du régime de l'aptitude médicale au travail. Cette analyse, très attendue, a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre du plan santé au travail adopté en 2005. Ce dernier a explicitement fixé comme objectif d'identifier un dispositif qui puisse articuler, tout au long de l'activité professionnelle, l'exigence de protection de l'état de santé du salarié, la prise en compte de son évolution au cours des années et l'accès ou le maintien dans l'emploi. Le système actuel a en effet fait l'objet de nombreuses critiques, notamment en raison de sa complexité.

Celle-ci serait à l'origine d'une réelle insécurité juridique tant pour les employeurs, notamment les PME, que pour les salariés. Ce rapport, remis à Gérard Larcher début février et rendu public fin mars, a été transmis aux partenaires sociaux membres du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, en vue d'une concertation sur le sujet.

Ce qu'il faut retenir :

- **La consultation d'embauche** devrait être redéfinie. Elle devrait être centrée d'une part sur la détection des incompatibilités manifestes entre l'état de santé du salarié et le poste de travail ou l'emploi, et d'autre part sur l'information du salarié sur les risques et les moyens de prévention.

- **Une procédure d'alerte** devrait être mise en place : si le médecin du travail constate que l'état de santé de plusieurs salariés est altéré pour les mêmes raisons du fait de leur travail, il pourrait adresser un courrier à l'employeur identifiant les problèmes et proposant des solutions. A défaut de réponse en cas d'insuffisance de mesures, le médecin pourrait saisir l'inspection du travail.
- **L'action des médecins du travail en matière d'adaptation des postes** de travail devrait aussi être développée. En cas d'arrêts de travail, ils devraient mener des consultations préparatoires à la reprise du travail de façon systématique. Celles-ci permettraient d'élaborer un projet de retour à l'emploi, incluant une adaptation du poste, un reclassement interne à l'entreprise, voire une réorientation professionnelle.
- **Les règles juridiques relatives à la constatation de l'inaptitude** d'origine professionnelle et de celle de l'inaptitude non professionnelle devraient fusionner. Néanmoins, une distinction serait maintenue concernant l'indemnité de licenciement, plus important en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et l'indemnité compensatrice de préavis, accordée uniquement dans ce dernier cas.
- **La procédure de constatation des inaptitudes** devrait être simplifiée. Une seule visite médicale, au lieu de deux, serait suffisante.
- **Les règles sur l'inaptitude pour les salariés en CDD** devraient être révisées. L'inaptitude devrait constituer un nouveau cas de rupture anticipée de ce contrat.