

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Handicap : travail en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire

Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée (EA) ou une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) ? Ce sont des entreprises du milieu ordinaire de travail qui ont la particularité d'employer un certain nombre de travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH pour leur proposer des conditions de travail adaptées à leurs capacités. Nous vous présentons les informations à connaître.

Attention

Les EA ou les EATT ne sont pas des structures médico-sociales à la différence des établissements et services d'accompagnement par le travail (Ésat).

Quelles sont les conditions pour intégrer une entreprise adaptée ou une entreprise adaptée de travail temporaire ?

Les EA et les EATT emploient des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la CDAPH.

Quelle est la nature des contrats conclus en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire ?

La nature des contrats diffère selon qu'ils sont conclus par une entreprise adaptée ou une entreprise adaptée de travail temporaire.

L'EA conclut un **contrat de travail à durée déterminée (CDD)** avec le travailleur handicapé pour faciliter sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

Ce contrat a une durée totale d'au maximum 24 mois (2 ans) ou jusqu'à 60 mois (5 ans) renouvellement compris.

La durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à la durée minimale de travail, lorsque la situation du travailleur handicapé le justifie.

L'EATT conclut **un contrat de mission** pour faciliter l'accès à l'emploi durable du travailleur handicapé.

Ce contrat a une durée totale d'au maximum 24 mois (2 ans), renouvellement compris.

L'EATT peut également conclure un **contrat de travail à durée indéterminée (CDI) intérimaire**.

La durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à la durée minimale de travail, lorsque la situation du travailleur handicapé le justifie.

L'EATT met en œuvre un accompagnement renforcé du travailleur handicapé pour favoriser la réalisation de son projet professionnel, la valorisation des compétences acquises durant sa formation et sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

À savoir

Aucun délai de carence n'est applicable entre 2 contrats de mission conclus par le même travailleur handicapé durant son parcours d'accompagnement. Il en est de même en cas d'embauche du travailleur handicapé par l'entreprise utilisatrice, à la fin de son contrat de mission, en CDD d'une durée d'au moins 2 mois.

Comment intégrer une entreprise adaptée ou une entreprise adaptée de travail temporaire ?

Le travailleur handicapé peut déposer sa candidature directement auprès d'une EA ou EATT près de chez lui :

- Annuaire des entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)

Il peut aussi être orienté dans l'une de ces structures par son conseiller référent emploi de France Travail (anciennement Pôle emploi) ou d'un Cap emploi ou d'une mission locale.

Quels sont les droits d'un travailleur handicapé en entreprise adaptée ou entreprise adaptée de travail temporaire ?

Que ce soit en **EA** ou **EATT**, le travailleur handicapé a le statut de salarié. Il est donc soumis aux mêmes règles que les autres salariés en matière de droit à congé, maladie, maternité, indemnité chômage, cessation de travail, retraite.

Il reçoit un salaire qui tient compte de son emploi et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans sa branche d'activité.

Ce salaire doit au moins être égal au Smic mensuel net, soit 1 426,30 € .

Comme pour les autres salariés, il bénéficie des mesures liées à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

À savoir

S'il a démissionné de l'entreprise dans laquelle il était embauché pour aller vers une entreprise ordinaire et qu'il souhaite réintégrer l'entreprise adaptée, il peut bénéficier d'une **priorité d'embauche**.

Le travailleur handicapé peut-il être mis à disposition d'une autre entreprise ?

Oui, le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée peut, avec son accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur (appelé entreprise utilisatrice), dans le cadre d'un **contrat de mise à disposition**.

Pour faciliter son accès à un emploi durable, l'entreprise adaptée (appelée entreprise prêteuse) met en œuvre un appui individualisé pour l'entreprise utilisatrice et des actions d'accompagnement professionnel et de formation. La prestation d'appui individualisée est rémunérée par l'entreprise utilisatrice et est distincte de la mise à disposition.

Les conditions de la mise à disposition du travailleur handicapé sont fixées par **des contrats écrits** que l'entreprise adaptée conclut, d'une part, avec l'employeur utilisateur et, d'autre part, avec le travailleur handicapé.

Les contrats de mise à disposition auprès d'un même employeur sont conclus pour une **durée maximale d'un an**, renouvelable une fois. Exceptionnellement, cette durée peut être **prolongée d'un an** avec l'accord du travailleur handicapé, lorsque des difficultés particulièrement importantes liées à son handicap ont fait obstacle à la réalisation de la mise à disposition.

Les contrats sont transmis pour information à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et donnent lieu à une consultation du comité social et économique, ou à des délégués du personnel, de l'entreprise utilisatrice.

Une convention de mise à disposition entre l'entreprise adaptée prêteuse et l'entreprise utilisatrice précise notamment les éléments suivants :

Identité et qualification du travailleur handicapé

Durée, horaire et lieu de la mise à disposition

Caractéristiques des travaux à accomplir et environnement de travail

Mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise adaptée prêteuse.

Le travailleur handicapé signe avec l'entreprise adaptée un avenant au contrat de travail qui précise notamment les informations suivantes :

Travail confié au sein de l'entreprise utilisatrice, horaires et lieu d'exécution du travail, caractéristiques particulières du poste de travail

Eléments et modes de paiement de la rémunération

Conditions d'une offre d'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice.

Le travailleur handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée ou pour travailler dans une entreprise ordinaire bénéficie, dans le délai d'un an à partir de la rupture de son contrat, d'une priorité d'embauche s'il manifeste le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée.

Dans ce cas, l'entreprise adaptée l'informe de tout emploi disponible compatible avec sa situation.

Handicap et emploi dans le secteur privé

Questions – Réponses

- Qu'est-ce que le dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés ?
- Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Handicap : travail en milieu ordinaire
- Handicap : travail en établissement et service d'accompagnement par le travail (Ésat)

Pour en savoir plus

- Site du Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées
Source : Ministère chargé du handicap
- Dossier sur les entreprises adaptées
Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

Comment faire si...

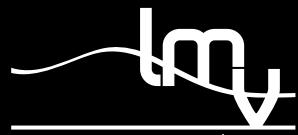
Je suis en situation de handicap

Services en ligne

- Annuaire des entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)
Outil de recherche

Textes de référence

- Code du travail : articles L5213-13 à L5213-19-1
Fonctionnement
- Code du travail : articles R5213-62 à R5213-68
Proportion minimale de travailleurs handicapés dans une entreprise adaptée
- Décret n°2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés
- Décret n°2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation
- Arrêté du 19 avril 2022 relatif aux critères des recrutements opérés hors expérimentation, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées
- Arrêté du 22 avril 2022 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au CDD
- Arrêté du 22 avril 2022 fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire


AGGLOMÉRATION
Luberon Monts de Vaucluse
Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00
Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon
Tél. : 04 90 78 82 30