

STRUCTURE D'EMPLOI ADAPTE

CAHIER DE SPECIFICATION

1. Contexte

La loi 2009.1 du 7 janvier 2009 crée une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à tous les employeurs publics ou privés ayant plus de 20 salariés/agents.

Elle encadre également les structures d'emploi adapté (articles Lp. 474-10 et suivants du code du travail NC) que sont :

- Les ateliers protégés identifiés en métropole depuis la loi de 2005 sous le sigle d'entreprise adaptée
- Les centres de distribution de travail à domicile

Les structures d'emploi adapté concluent avec le gouvernement de la N-C une convention d'objectifs valant agrément.

1.1. Quelques éléments sur le public travailleurs handicapés

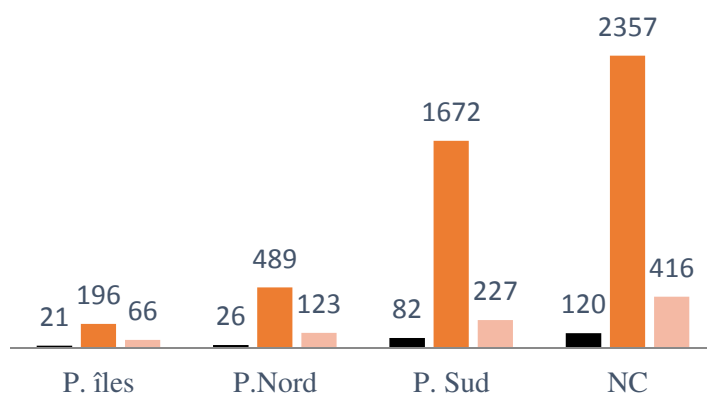
Près de 3000 personnes ont la qualité de travailleur handicapé en Nouvelle-Calédonie. Il représente 53% des adultes reconnus en situation de handicap et en âge de travailler.

Répartition des travailleurs handicapés

P îles	P. Nord	P. Sud	NC
274	638	1981	2893
9%	22%	69%	

Orientations des travailleurs handicapés

■ Milieu ordinaire ■ Milieu ordinaire Poste aménagé ■ Milieu protégé



Les $\frac{3}{4}$ des travailleurs handicapés sont orientés en milieu ordinaire de travail (marché du travail). Pour autant le CRHD préconise des aménagements de postes de travail pour la majorité de ces orientations.

1.2. Un besoin identifié dans le cadre du SDHD

Le diagnostic du schéma directeur du handicap et de la dépendance fait apparaître

- Un faible nombre de places en ESAT (établissement et service d'aide par le travail) et l'absence d'entreprises.
- Le manque de coordination entre les acteurs entraîne notamment des ruptures dans les parcours des publics concernés.
- Les compétences et la « capacité d'emploi » des personnes en situation de handicap sont peu identifiées et non valorisées
- Une sensibilisation et une formation insuffisantes des acteurs concernés, notamment des employeurs, et un accompagnement déficient des travailleurs handicapés comme des employeurs.

La création d'entreprises adaptées est une action repérée comme prioritaire.

1.3. Structure l'emploi protégé / structure d'emploi adapté : de quoi parle-t-on ?

Structure d'emploi protégé :

Les structures d'emploi protégé appelé CAT (centre d'aide par le travail) et de façon plus récente en métropole ESAT (établissement et service d'aide par le travail) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent de la délibération 35CP du 7 octobre 2010 relative à l'organisation de l'action sociale et médico-sociale.

Ces établissements accueillent des personnes en situation de handicap dont la CRHD a reconnu la qualité de travailleur handicapé mais a statué que leur situation ne leur permet pas de façon momentané ou durable d'exercer en milieu ordinaire de travail, en structure adaptée, ou centre de distribution de travail à domicile ou de façon indépendante. Elles disposent d'une orientation en milieu protégé de travail.

Ces établissements développent des ateliers à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social permettant de contribuer à l'épanouissement personnel et social des personnes qu'ils accueillent.

A ce jour 420 personnes ont la qualité de travailleurs handicapés et sont orientés vers le milieu protégé.

En Nouvelle-Calédonie, le CAT de l'APEI d'une capacité de 85 places et le SAMPI d'Handijob d'une capacité de 25 places sont des établissements ou service d'aide par le travail.

Les personnes sont orientées par le CRHD via un plan d'accompagnement personnalisé. Leur accueil est financé par le RHPA et prend la forme d'un accueil de jour ou d'une prestation SAVS

Les usagers n'ont pas le statut de salarié, ils perçoivent un pécule de la structure d'accueil.

Structure d'emploi adapté

Une entreprise adaptée(EA) ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) est une entreprise ordinaire, assujettie aux dispositions du code du travail de N-C. Elle emploie des personnes en situation de handicap dans une proportion minimale de 80% des effectifs, et du personnel valide dans une proportion de 20 % de l'effectif.

Elles a vocation à créer des conditions d'emploi adaptées pour les travailleurs handicapés qui ne peuvent avoir accès ponctuellement ou durablement à l'entreprise ordinaire.

Les personnes en situation de handicap sont salariées de l'entreprise. La CRHD leur a reconnu la qualité de travailleur handicapé en milieu ordinaire mais préconise un aménagement de poste de travail.

A ce jour, 2 360 personnes qui ont la qualité de travailleurs handicapés sont orientés vers le milieu ordinaire avec une poste aménagé.

Par conséquent, c'est bien un large public de travailleurs handicapés qui est concerné par la création de structures d'emploi adapté.

2. Fonctionnement d'une Entreprise Adaptée ou Centre de Distribution par le Travail

2.1. Les salariés

Peuvent travailler en EA ou CDTD, les personnes disposant de la qualité de travailleur handicapé orientées vers le marché du travail (milieu ordinaire) par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie (C.R.H.D):

- soit recrutées sur proposition des services publics de placement provinciaux (DEFE, Cap Emploi, EPEFIP)
- soit issues ou accompagnées par des services médico-sociaux et considérées à efficience réduite. Sont concernés les travailleurs handicapés qui:
 - sortent d'une structure d'emploi adapté (Ésat, entreprise adaptée)
 - sont sans emploi depuis au moins 1 an à partir de la date de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :
 - sortent d'une d'établissement médico-social (notamment un Impro),
 - sortent ou elles sont suivies par une institution sanitaire (notamment un centre de rééducation fonctionnelle, atelier thérapeutique),
 - sont suivies par un service d'accompagnement social spécialisé (notamment un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile (Sessad) ou SAVS),
 - sont passées par une entreprise d'insertion.

2.2. Objectifs et missions de l'entreprise adaptée ou centre de distribution du travail à domicile.

Comme toutes les entreprises, L'EA ou le CDTD se développe sur un marché économique concurrentiel et est soumise aux mêmes contraintes de rentabilité et d'efficacité économique que les autres entreprises.

Pour autant, l'entreprise développe une mission à caractère social et de promotion des individus, et son organisation place l'individu au centre de ses préoccupations.

2.2.1. Une mission d'insertion

Elle favorise l'insertion et l'intégration des travailleurs handicapés en :

- Responsabilisant ces personnes fragilisées, et en valorisant leur potentiel.
- Permettant à un salarié d'exercer son métier par l'aménagement de son poste et l'adaptation de ses conditions de travail.
- Assurant à la personne handicapée, par le statut de salarié, une véritable reconnaissance, pour elle-même et vis à vis de son entourage.

2.2.2. Un lieu de promotion

La promotion de la personne handicapée est au centre des priorités stratégiques de l'entreprise (choix des marchés, organisation du travail...). Garantir l'évolution professionnelle en EA exige un savoir-faire dans l'accompagnement à l'emploi des personnes à efficience réduite pour :

- Mettre en place des parcours professionnels individualisés.
- Développer les compétences des salariés, les faire progresser, et les accompagner tout au long de cette démarche. Ce travail collectif nécessite un management personnalisé, un encadrement adapté plus présent et plus nombreux que dans le milieu professionnel classique.
- Promouvoir la polyvalence et l'autonomie des salariés handicapés, gage de leur insertion dans la vie professionnelle et sociale. Accompagner ceux qui le souhaitent à s'insérer dans l'entreprise dite ordinaire mais surtout, permettre la réalisation de leur projet de vie.

L'EA ou le CDTD est donc un lieu d'insertion à part entière pour la majorité des personnes handicapées, et non un simple lieu de passage. C'est d'autant plus vrai que ce processus est le plus souvent très long.

2.3. Fonctionnement général

2.3.1. Qui peut créer une entreprise adaptée ?

Les Entreprises Adaptées peuvent être créées par les collectivités publiques, ou par les organismes privés. Elles sont soit des établissements gérés par ces personnes morales, soit des entités juridiquement indépendantes.

Les Entreprises Adaptées créées par une société commerciale doivent se constituer en personne morale distincte. Cette condition a pour but de renforcer leur responsabilité juridique, financière ainsi que leur autonomie.

2.3.2. Les conditions de gestion

L'EA ou le CDTD est placée sous l'autorité d'un responsable, sans préjudice de la responsabilité incombant à l'organisme de gestion. Elle doit constituer une unité autonome et viable économiquement sur les bases suivantes :

- production commercialisée différenciée,
- lieux de production clairement identifiés,
- moyens en matériels et personnel distincts,
- comptabilité distincte et complète sur la base du plan comptable général

Ces dispositions sont d'autant plus valables que l'EA est annexée à un ESAT ou tout autre service ou établissement médico-social. Par contre le responsable de ces sections EA / ESAT peut être identique.

Attention ces conditions de gestion ne sont actuellement pas prévues par le code du travail NC. Pour autant, elles sont garantes de la bonne gestion de cette entreprise et de son suivi dans le cadre d'une convention qui la liera avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Ces modalités seront donc stipulées dans cette convention d'objectif et de moyens.

2.3.3. Statut des personnes recrutées

L'entreprise adaptée embauche des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CRHD (milieu ordinaire) dans une proportion minimale de 80% des effectifs. Les profils des publics sont spécifiés dans la partie 2.1 du document

Selon les nécessités de leur production, les EA ou CDTD peuvent embaucher des salariés valides dans la limite de 20% de leurs effectifs.

Les dispositions du code du travail de NC sont applicables aux travailleurs employés dans une EA ou CDTD.

Cette proportion peut être négociable uniquement sur les deux premières années d'activité. Cette disposition est prévue dans la convention d'objectif et de moyens.

Le contrat conclu avec le travailleur handicapé est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Le travailleur handicapé reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Ce salaire ne peut pas être inférieur au SMG. Il bénéficie également de tous les droits dévolus aux salariés et d'une protection sociale complète (maladie, maternité, vieillesse, chômage...) délivrés par la CAFAT.

2.4. Une organisation qui relève du code du travail de NC

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié de la personne en situation de handicap dans l'entreprise. **Il est le seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail :**

- dès la visite médicale d'embauche,
- lors des visites médicales périodiques, après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Enfin, les organismes gestionnaires des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile sont tenus de se soumettre au contrôle de la Direction du travail et de l'emploi. Ceux-ci pourront se faire présenter tous les documents relatifs à la gestion, et notamment les livres et registres dont la tenue est prescrite aux employeurs par les lois et règlements en vigueur

2.5. Entreprise adaptée : Un modèle économique soutenu

Les EA ou CDTD bénéficient d'un avantage concurrentiel conséquent, puisqu'elles permettent aux entreprises, aux établissements des fonctions publiques, aux collectivités territoriales de s'acquitter jusqu'à hauteur de la moitié de leur obligation d'emploi de personnes handicapées relevant de l'obligation d'emploi.

Ainsi en devenant clientes des EA ou CDTD, ces structures réduisent leur contribution.

Les EA ou CDTD interviennent sous la forme de contrat de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel. Cette dernière disposition est également un bon tremplin pour intégrer un emploi en entreprise « ordinaire ».

Attention, lorsque l'EA met du personnel à disposition dans une entreprise, c'est bien le coût de la prestation réalisée qui fait l'objet d'une prise en compte dans la déclaration. Les personnels concernés ne peuvent être décomptés.

2.5.1. Convention d'objectifs et financement

L'entreprise adaptée ou le centre de distribution par le travail conclut une convention d'objectifs et de moyen avec le président du gouvernement de la NC. Elle conditionne et encadre les aides publiques ainsi que le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise.

Cette convention d'objectifs comprend notamment :

- Les données relatives à l'identification de l'entreprise ou du centre et un descriptif de son objet social et de ses activités,
- les données relatives à l'effectif de l'entreprise ou du centre, les types de contrats de travail proposés, et les objectifs poursuivis eu égard aux salariés accueillis,
- les données et les objectifs économiques et financiers relatifs à l'entreprise ou au centre ainsi que les prévisions d'activités,

- les modalités et les objectifs d'accueil, et d'emploi, en lien avec les services publics de placement les modalités et suivi et d'accompagnement des salariés handicapés dans leur projet professionnel,
- le nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit, à la date de signature de la convention d'objectifs, à l'aide au poste (mentionnée ci-après) et les conditions de révision du nombre d'aides au poste en cours d'année en cas de variation de l'effectif employé,
- les documents administratifs, comptables et financiers à transmettre à l'administration,
- les conditions d'évaluation et de résiliation du contrat.

La convention d'objectifs est renouvelée selon la même procédure. Au moins chaque année, un avenant financier, faisant état de l'avancement de la réalisation des objectifs de la convention triennal, actualise les données relatives à la situation de l'entreprise adaptée ou du centre de distribution de travail à domicile et fixe le nombre et le montant des aides au poste.

- **Financements spécifiques**

En Nouvelle-Calédonie, l'arrêté 2009-5279 du 17 novembre 2009 prévoit les modalités de prise en charge des cotisations patronales obligatoires dues au titre de l'emploi de salariés handicapés par les structures d'emploi adaptés.

Ces cotisations sont remboursées à l'entreprise via le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs cette entreprise est éligible aux aides à l'aménagement du poste de travail accessible à toute entreprise de droit commun. Ces aides doivent permettre d'adapter le poste, la machine outils ou l'environnement de travail.

3. Instruction d'une convention d'objectifs et de moyen entreprise adaptée

L'objet de l'instruction est de déterminer les conditions de financement de l'entreprise en adéquation avec ce cahier des charges. L'instruction du dossier comporte 3 dimensions

- La conformité du projet avec le code du travail
- La solidité du projet économique de l'entreprise
- La conformité du projet social de l'entreprise avec les attendus d'un dispositif visant à garantir les conditions d'emploi des personnes RQTH

En matière de décision, la section de l'insertion professionnelle statue sur le montant du financement (nombre de poste, montants maxi, financement d'aménagement).

Le président du gouvernement, sur la base de l'avis rendu par la section de l'insertion professionnelle du CHD, signe une Convention d'Objectif et de Moyen avec l'entreprise

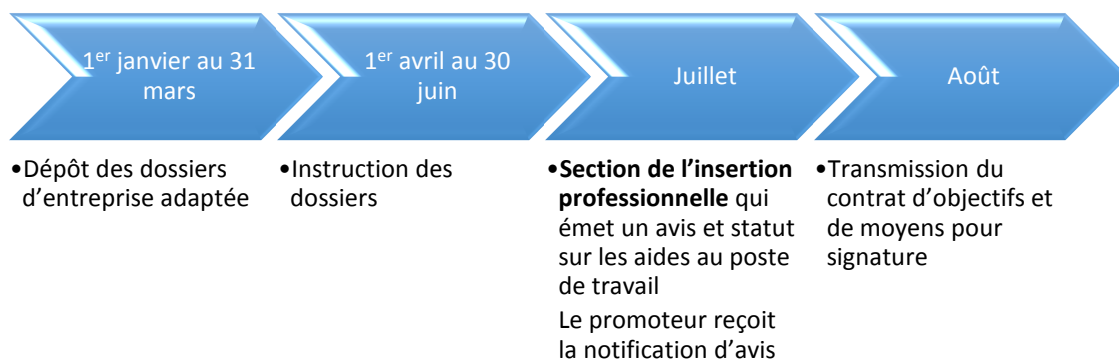
Une **commission technique attenante à la section de l'insertion professionnelle** est chargée d'instruire les dossiers. Elle est composée de la DTE (pour la partie législation emploi et élaboration de la COM), du CHD et du service du développement économique de la province concernée par le projet.

3.1. Le processus d'instruction

Dépôt du dossier entre le 1 janvier et le 31 mars de chaque année

La demande est adressée au Conseil du handicap et de la dépendance qui se charge de réception le dossier ainsi que de l'accompagnement des porteurs de projet.

- La commission d'instruction dispose d'un délai de 3 mois à clôture des dates de dépôts pour instruire la demande
- A la date de clôture le dossier est réputé complet si aucun retour du service instructeur dans les 2 mois
- Le projet d'ouverture est soumis à l'avis de la section de l'insertion professionnelle du CHD qui statue sur le volet financier du projet



Décision

- La convention d'objectifs et de moyens est signé par le président du gouvernement
- La COM vaut agrément pour 3 ans
- Le promoteur dispose **d'un délai de 6 mois pour ouvrir son entreprise** (à partir de la notification du COM)
- Le renouvellement du COM est instruit de la même façon. Le promoteur devra déposer le renouvellement sur la période de dépôt précédent sa fin et au moins 6 mois avant.

Suivi du a d'objectifs et de moyens

Si la COM est triennale chaque année il fait l'objet d'un avenant financier. Le promoteur doit transmettre :

- l'identification de la structure d'emploi adapté et la désignation de ses représentants
- Le budget prévisionnel (au plus tard le 15 janvier de chaque année)
- Le bilan établi par un expert-comptable (au plus tard le 30 mai de chaque année)
- Le rapport d'activité (au plus tard le 30 mai de chaque année) comprenant notamment un bilan social (effectifs et état nominatif des salariés, mode de recrutement, actions d'accompagnement social et professionnel)

Païement des aides

- Remboursement des charges sociales par le FIPH des postes occupés par les TH se fait trimestriellement
- Sur la base de la liste nominative des salariés transmis trimestriellement accompagnée des justificatifs de leur situation
- Aide à l'adaptation de l'environnement de travail : La demande se fait en même temps que le dépôt du dossier ou annuellement à la transmission des bilans.