

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

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

NOR : TSSD2333330D

Publics concernés : personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, personnes titulaires d'une reconnaissance administrative du handicap, travailleur reconnu handicapé, entreprises adaptées, entreprises adaptées de travail temporaire, organismes du service public de l'emploi, entreprises d'insertion par le travail indépendant.

Objet : modalités relatives à la mise en œuvre de l'accompagnement des transitions professionnelles par les entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire et prolongation de l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte pérennise deux dispositifs expérimentaux renforçant l'accès à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés organisés : la possibilité pour les entreprises adaptées de conclure des contrats à durée déterminée dit « tremplin » et la création d'entreprises adaptées destinées à mettre en œuvre l'activité exclusive de travail temporaire, en contrepartie d'un engagement à mettre en place des accompagnements renforcés destinés à favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés qu'elles emploient en vue de leur mobilité professionnelle. Le texte précise les garanties minimales relatives à l'accompagnement spécifiques et renforcé attendues, ainsi que les conditions dans lesquelles les entreprises adaptées ainsi que les entreprises adaptées de travail temporaire rendent compte de leurs activités. Enfin, il prolonge l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique du travail indépendant.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi et de l'article 83 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le décret, ainsi que les textes qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur version issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de la santé et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5213-13-2, L. 5213-13-3 et L. 5213-19-1 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 83 ;

Vu la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, notamment son article 10 ;

Vu le décret n° 2018-1198 du 20 décembre 2018 modifié relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant, notamment son article 1^{er} ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 16 janvier 2024 ;

Vu la saisine du conseil départemental de Mayotte en date du 22 décembre 2024 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – La sous-section 2 de la section 4 du chapitre III du titre I^{er} du livre II de la cinquième partie (réglementaire) du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après l'article R. 5213-62, il est inséré un article R. 5213-62-1 ainsi rédigé :

« **Art. R. 5213-62-1.** – Lorsque l'entreprise adaptée recourt au contrat prévu à l'article L. 5213-13-2, les engagements et moyens associés à la mise en œuvre de ce contrat sont prévus par son contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et doivent notamment garantir que :

« 1° Le projet porté par la structure répond aux besoins des travailleurs en situation de handicap du territoire mentionné au premier alinéa de l'article R. 5213-62 ;

« 2° 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. » ;

2° L'article R. 5213-64 est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – Lorsque l'entreprise adaptée recourt au contrat prévu à l'article L. 5213-13-2, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens comprend, en sus des éléments mentionnés au I :

« 1° Le nombre maximal de postes pouvant être pourvus par le recours à ce contrat ;

« 2° 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 ;

« 3° La présentation des moyens mobilisés pour mettre en œuvre cet accompagnement renforcé ;

« 4° 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. » ;

3° L'article R. 5213-66 est ainsi rédigé :

« Art. R. 5213-66. – I. – L'entreprise adaptée met en œuvre un accompagnement spécifique au bénéfice de l'ensemble des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

« 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 :

« 1° Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;

« 2° La découverte, par le travailleur handicapé, d'environnements de travail diversifiés, visant le développement de ses compétences en situation de travail ;

« 3° 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 ;

« 4° 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, en vue de faciliter l'insertion professionnelle durable de ces travailleurs, des expériences auprès d'autres employeurs en recourant notamment aux périodes de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-1 ou à la mise à disposition mentionnée à l'article L. 5213-16.

« Tout au long de ce parcours, l'entreprise adaptée informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix.

« II. – L'entreprise adaptée qui recourt au contrat prévu à l'article L. 5213-13-2 assure aux salariés concernés un accompagnement renforcé, qui met en œuvre de manière plus intensive, suivant les modalités du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens prévues par le III de l'article R. 5213-64, l'accompagnement prévu au I, notamment par un recours accru à des mises en situation de travail auprès d'employeurs et à des actions de formation dédiées à la réalisation du projet professionnel. » ;

4° Au deuxième alinéa de l'article R. 5213-67, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « Ce bilan d'activité » et les mots : « , notamment en matière de formation et d'encadrement destiné à favoriser le projet professionnel, ainsi que » sont remplacés par les mots : « , notamment en matière de développement des compétences et d'insertion auprès d'autres employeurs, ainsi que les caractéristiques des travailleurs accompagnés et » ;

5° L'article R. 5213-76 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5213-76. – I. – L'emploi par une entreprise adaptée des personnes mentionnées à l'article L. 5213-13-1, ou l'accomplissement par celle-ci de la mission prévue à l'article L. 412-3 du code pénitentiaire auprès des personnes détenues reconnues travailleurs handicapés ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire, ouvre droit à l'aide financière prévue au présent paragraphe.

« Cette aide financière contribue à compenser les conséquences du handicap et l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés. Elle ne concerne pas les salariés signataires du contrat prévu à l'article L. 5213-13-2, dont l'emploi par l'entreprise adaptée ouvre droit à l'aide prévue au II.

« L'avenant annuel au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens fixe le montant maximal de l'aide pouvant être versé à l'entreprise. Celui-ci est égal à la somme des montants calculés, pour chaque catégorie de travailleurs handicapés figurant dans l'arrêté prévu au IV, en multipliant le nombre d'heures de travail prévisionnelles, exprimé en équivalent temps plein, des travailleurs handicapés reconnus éligibles à une aide financière par le préfet de région par le montant d'aide fixé par l'arrêté pour cette catégorie de travailleurs.

« Le montant effectif de l'aide annuelle est calculé en substituant au nombre d'heures de travail prévisionnelles le nombre d'heures de travail effectif, ou assimilé à un temps de travail effectif, des travailleurs handicapés éligibles, sans que ce montant puisse dépasser le montant maximal prévu par l'avenant annuel.

« II. – Le recours par une entreprise adaptée au contrat à durée déterminée mentionné à l'article L. 5213-13-2 ouvre droit, au titre des travailleurs ayant conclu ce contrat, à une aide financière qui contribue à compenser les conséquences du handicap et l'accompagnement renforcé de ces travailleurs.

« Cette aide comporte un montant socle et un montant modulé :

« 1° La valeur maximale du montant socle est fixée dans l'avenant annuel au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens. Elle est calculée en multipliant le nombre d'heures de travail prévisionnelles des travailleurs handicapés signataires du contrat prévu à l'article L. 5213-13-2 reconnus éligibles à cette aide par le préfet de région par un montant d'aide fixé par l'arrêté prévu au IV. Son montant effectif est calculé en substituant au nombre d'heures de travail prévisionnelles le nombre d'heures de travail effectif, ou assimilé à un temps de travail effectif, des travailleurs handicapés signataires du contrat prévu à l'article L. 5213-13-2 éligibles, dans la limite du montant maximal prévu par l'avenant annuel ;

« 2° Le montant modulé varie de 0 % à 10 % du montant socle. Il est déterminé chaque année par le préfet de région, en tenant compte des caractéristiques des salariés ayant signé le contrat prévu à l'article L. 5213-13-2, des réalisations en matière d'accompagnement renforcé et des résultats constatés à la sortie de l'entreprise adaptée.

« III. – Les aides prévues au I et au 1° du II sont versées mensuellement. Le montant modulé prévu au 2° du II est versé en une fois, après réception du bilan annuel d'activité de l'entreprise.

« IV. – Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe les montants par équivalent temps plein des aides prévues au I et au II du présent article, l'aide prévue au I pouvant varier pour tenir compte de l'âge des travailleurs ou de l'implantation en milieu pénitentiaire de l'entreprise adaptée.

« Ces montants sont revalorisés en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

« Des montants spécifiques peuvent être prévus à Mayotte, pour tenir compte du niveau et de l'évolution du salaire minimum de croissance en vigueur à Mayotte. » ;

6° Après le troisième paragraphe, il est rétabli un quatrième paragraphe ainsi rédigé :

« *Paragraphe 4*

« *Contrat à durée déterminée tremplin*

« *Art. R. 5213-79.* – La durée des contrats conclus par une entreprise adaptée en application de l'article L. 5213-13-2 ne peut être inférieure à quatre mois.

« Ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois renouvellements compris, pour tenir compte des besoins d'accompagnement nécessaires à l'accompagnement de la transition professionnelle du salarié.

« A titre dérogatoire, ils peuvent être renouvelés au-delà de vingt-quatre mois pour permettre au salarié d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« A titre exceptionnel, lorsque des difficultés particulières dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à l'insertion durable dans l'emploi pour des salariés âgés de cinquante ans et plus, ce contrat de travail peut être prolongé par l'employeur au-delà des durées prévues aux alinéas précédents, après avis des organismes mentionnés à l'article L. 5214-3-1 ou L. 5312-1 en charge du suivi du travailleur handicapé, qui examinent la situation du salarié au regard de l'emploi, les actions déjà réalisées au titre de l'accompagnement renforcé et la capacité de l'employeur à continuer de l'accompagner dans la réalisation de son projet. Cette prolongation a lieu par décisions successives d'un an au plus, dans la limite d'une durée totale du contrat d'au plus soixante mois.

« *Art. R. 5213-79-1.* – La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsqu'une durée inférieure est nécessaire à la réalisation du projet d'accès à l'emploi ou de réinsertion professionnelle du salarié. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire.

« *Art. R. 5213-79-2.* – Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

« 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues aux articles L. 5135-1 à L. 5135-8 ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

« 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

« En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. »

Art. 2. – La section 4 du chapitre III du titre I^{er} du livre II de la cinquième partie (règlementaire) du code du travail est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :

« *Sous-section 3*

« *Entreprises adaptées de travail temporaire*

« *Paragraphe 1*

« *Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens*

« *Art. R. 5213-86-1.* – 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, auquel s'appliquent les dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 5213-62 et des articles R. 5213-65, R. 5213-65-1, R. 5213-67 et R. 5213-68.

« Art. R. 5213-86-2. – Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article précédent comprend :

« 1° L'autorisation de l'autorité administrative mentionnée à l'article L. 1251-45 du code du travail et l'attestation de garantie financière mentionnée à l'article L. 1251-49 du même code ;

« 2° Une présentation du projet économique et social de la structure visant à favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés précisant :

« a) Les données relatives à l'identification de l'entreprise et un descriptif de ses activités ;

« b) Les modalités d'accueil, d'encadrement, de suivi et d'accompagnement renforcé des travailleurs handicapés ;

« 3° La présentation des compétences et moyens mobilisés pour mettre en œuvre le projet mentionné au 2° ;

« 4° Le montant des aides financières accordées par l'Etat ;

« 5° 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 ;

« 6° Les documents administratifs, comptables et financiers à transmettre au préfet de région.

« Art. R. 5213-86-3. – 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.

« 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 :

« 1° Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;

« 2° 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 ;

« 3° La proposition, en lien avec les entreprises utilisatrices, de missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel des personnes concernées ;

« 4° Des expériences auprès d'autres employeurs en recourant notamment aux périodes de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-1 ou à la mise à disposition mentionnée à l'article L. 5213-16.

« Tout au long de ce parcours, l'entreprise adaptée de travail temporaire informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix.

« *Paragraphe 2*

« *Fonctionnement*

« Art. R. 5213-86-4. – Les articles R. 5213-70 à R. 5213-73 s'appliquent aux entreprises adaptées de travail temporaire.

« *Paragraphe 3*

« *Aides financières*

« Art. R. 5213-86-5. – I. – L'emploi par l'entreprise adaptée de travail temporaire des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 5213-13-1 ouvre droit à une aide financière, qui contribue à compenser le coût de leur accompagnement renforcé, notamment le temps que consacrent à cet accompagnement les personnes qui en sont chargées, ainsi que leur formation à cette activité.

« II. – Cette aide comporte un montant socle et un montant modulé :

« 1° La valeur maximale du montant socle est fixée dans l'avenant annuel au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens. Elle est calculée en multipliant le nombre d'heures de travail prévisionnelles des travailleurs handicapés accompagnés reconnus éligibles à cette aide par le préfet de région par un montant d'aide fixé par l'arrêté prévu au IV. Son montant effectif est calculé en substituant au nombre d'heures de travail prévisionnelles le nombre d'heures de travail effectif, ou assimilé à un temps de travail effectif, des travailleurs handicapés accompagnés, dans la limite du montant maximal prévu par l'avenant annuel ;

« 2° Le montant modulé varie de 0 % à 10 % du montant socle. Il est déterminé chaque année par le préfet de région, en tenant compte des caractéristiques des salariés, des réalisations en matière d'accompagnement renforcé et des résultats constatés à la sortie de l'entreprise de travail temporaire.

« III. – Le montant socle de l'aide est versé mensuellement. Le montant modulé est versé en une fois, après réception du bilan annuel d'activité de l'entreprise.

« IV. – 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. Un montant spécifique peut être prévu à Mayotte pour tenir compte du niveau et de l'évolution du salaire minimum de croissance en vigueur à Mayotte.

« Art. R. 5213-86-6. – L'article R. 5213-78 s'applique aux entreprises adaptées de travail temporaire. »

Art. 3. – Au I de l'article 1^{er} du décret du 20 décembre 2018 susvisé, le chiffre : « cinq » est remplacé par le chiffre : « huit ».

Art. 4. – Les avenants conclus sur le fondement des dispositions du présent décret au titre de l'année 2024 sont établis en tenant compte des actions conduites depuis le 1^{er} janvier 2024.

Art. 5. – Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l'intérieur et des outre-mer et la ministre du travail, de la santé et des solidarités sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 10 février 2024.

GABRIEL ATTAL

Par le Premier ministre :

*La ministre du travail,
de la santé et des solidarités,*

CATHERINE VAUTRIN

*Le ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique,*

BRUNO LE MAIRE

*Le ministre de l'intérieur
et des outre-mer,*

GÉRALD DARMANIN