



Propositions d'Amendements de l'UNEA

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir
professionnel

22/06/2018

**Proposition n°1 : refléter la part importante des collaborations engagées
pour le développement de l'emploi des personnes en situation de
handicap**

ARTICLE 40

À l'alinéa 36, après les mots « de service, » rajouter les mots « des partenariats »

Exposé sommaire

La valorisation de l'emploi direct dans le cadre de la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et la simplification du mécanisme de déclaration de l'OETH modifient profondément les relations jusqu'ici établis avec les acteurs du secteur adapté (entreprises adaptées) et des ESAT (établissements et services d'aide par le travail), étendues depuis quelques années aux travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Si cet article figurant dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel repositionne une partie des coopérations développées entre les entreprises assujetties d'une part, et les entreprises adaptées, les ESAT et les TIH d'autre part, il omet une part importante des collaborations engagées depuis des dizaines d'années pour le développement de l'emploi des personnes qui temporairement ou durablement ne peuvent intégrer une entreprise classique. Or des partenariats indispensables visant à développer la formation ou l'investissement avec les EA, les ESAT ou les TIH existent et doivent continuer à être soutenus.

L'introduction de la mention complémentaire visant les partenariats aux contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de service vient ainsi rééquilibrer le texte et refléter les coopérations performantes pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Proposition n°2 : favoriser le développement du secteur adapté par le maintien de la modalité de sous-traitance

ARTICLE 40

Au début de l'alinéa 36, commencer par :

« Art L5212-10-1 : dans la limite de 75% du montant initial de l'obligation, peuvent être déduites »

Exposé sommaire

Diminuer l'impact et les fonctionnements actuels de la sous-traitance dans la réponse à l'OETH mettrait en danger immédiate des dizaines de milliers d'emplois dans les EA, ESAT et TIH.

Le rapport IGAS sur les Entreprises Adaptées précisent que « Les entreprises clientes du secteur adapté interrogées par la mission estiment toutes que la possibilité de recourir à la sous-traitance pour s'acquitter de l'OETH constitue un levier essentiel du développement, voire de la survie, du secteur adapté ».

Par ailleurs, il précise que l'acquittement partiel de l'OETH par la sous-traitance constitue un soutien au chiffre d'affaires et à l'équilibre financier de ces établissements, ce qui est en phase avec la proposition N°7 du rapport IGAS sur les modalités de financements de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Cet amendement vise donc à affirmer dans la loi, le % maximal du montant de la contribution qui pourra être consacré aux déductions liées à la sous traitance avec les EA, ESAT et TIH. Il vise donc à ne pas déstabiliser le développement de ces structures.

En 2016, la part « sous-traitance » représentait l'équivalent de 0.36% sur la globalité du taux de 6%, alors que le dispositif permettait d'atteindre 3%.

Le passage du plafond à 75% va permettre d'accompagner les structures soumises à l'OETH d'accroître leur possibilité de réponse à l'obligation tout en soutenant fortement le travail des personnes en situation de handicap

Proposition n°3 : clarifier la nature des dépenses et les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution (1)

ARTICLE 40

Supprimer l'alinéa 40.

Exposé sommaire

Au vu de l'incidence de ces dépenses pour les EA, ESAT et TIH, les renvoyer à un décret donne un manque de visibilité sur les modalités de transformation et calcul du chiffre d'affaire utile réalisé lors diminution réelle de du montant de la contribution restante. Il est donc préférable que ces modalités soient déterminées dès à présent pour donner de la visibilité aux acteurs du secteur.

Proposition n°4 : clarifier la nature des dépenses et les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution (2)

ARTICLE 40

Remplacer l'alinéa 40 par l'alinéa suivant :

Selon le nombre d'effectifs inscrits de la structure bénéficiaire, les dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article sont égales à :

- 20% du prix hors taxes des fournitures, travaux, prestations ou partenariats figurant au contrat, auquel aura été déduits les coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, pour les entreprises d'un effectif inscrit de moins de 199 salariés
- 25% du prix hors taxes des fournitures, travaux, prestations ou partenariats figurant au contrat, auquel aura été déduits les coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, pour les entreprises d'un effectif inscrit de 200 à 749 salariés
- 30% du prix hors taxes des fournitures, travaux, prestations ou partenariats figurant au contrat, auquel aura été déduits les coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, pour les entreprises d'un effectif inscrit d'au moins 750 salariés

Exposé sommaire

Cet amendement vise à clarifier et encadrer la nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article

Le montant déductible de la contribution annuelle par les entreprises contractant avec une EA, un ESAT ou un TIH est égal à :

$$\text{déduction} = 20 \% (\text{Prix HT} - \text{Coûts des matières premières} - \text{consommations,} - \text{frais de ventes})$$

Avant la réforme de l'obligation d'emploi, l'économie réalisée par les Entreprises contractant avec les EA, ESAT et TIH étaient de :

ENTREPRISES	20 à 199 Salariés	200 à 749 Salariés	+ de 750 Salariés
Contribution par unité de Travailleur Handicapé manquante	400 Smic / an	500 Smic / an	600 Smic / an
Attestation annuelle de l'Entreprise Adaptée en fonction de la valeur ajoutée	$nb\ UB = \frac{CAU}{2000\ SMIC}$	$nb\ UB = \frac{CAU}{2000\ SMIC}$	$nb\ UB = \frac{CAU}{2000\ SMIC}$
Incidence (économie réalisée)	Economie = $\frac{400\ SMIC}{2000\ SMIC} = 20\% \text{ CAU}$	Economie = $\frac{500\ SMIC}{2000\ SMIC} = 25\% \text{ CAU}$	Economie = $\frac{600\ SMIC}{2000\ SMIC} = 30\% \text{ CAU}$

Pour des questions de simplification, une seule modalité de calcul de la déduction est retenue : 20 % du CAU

Proposition n°5 : clarifier la nature des dépenses et les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution – secteur Public

ARTICLE 42

Modifier l'alinéa 23 en commençant par :

Dans la limite de 75% du montant initial de l'obligation, peuvent être déduites

Exposé sommaire

Cet amendement vise donc à affirmer dans la loi, le % maximal du montant de la contribution qui pourra être consacré aux déductions liées à la sous-traitance avec les EA, ESAT et TIH. Il vise donc à ne pas déstabiliser le développement de ces structures.

En 2016, la part « sous-traitance » représentait l'équivalent de 0.36% sur la globalité du taux de 6%, alors que le dispositif permettait d'atteindre 3%.

Le passage du plafond à 75% va permettre d'accompagner les structures soumises à l'OETH d'accroître leur possibilité de réponse à l'obligation tout en soutenant fortement le travail des personnes en situation de handicap

Proposition n°6 : tenir compte des échanges issus de la concertation sur le modèle EA pour préciser l'introduction d'un plancher et d'un plafond de salariés en situation de handicap

Article 43

Remplacer l'alinéa 8, qui concerne l'article L5213-13-1 par :

« Ces entreprises emploient dans leur effectif, des proportions minimale et maximale, fixées par décret, de travailleurs reconnus handicapés, qu'elles recrutent soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement, en application des critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi. »

Exposé sommaire

Dans le cadre de la concertation lancée par Madame la Ministre du travail à l'issue du PLF sur le modèle Entreprise Adaptée, celle-ci a abouti, dans une optique d'entreprise inclusive, à la mise en place d'un plancher et d'un plafond de salarié en situation de handicap dans les effectifs totaux des Entreprises Adaptées.

**Proposition n°7 : renforcer l'utilité des aides financières auxquelles
donnent droit les travailleurs en situation de handicap employés par les
entreprises adaptées**

ARTICLE 43

Remplacer l'alinéa 16 par :

« Art. L. 5213-19. – Seuls les travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap ouvrent droit à des aides financières contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à leur emploi. »

Exposé sommaire

Cette disposition vient compléter les articles précédents en s'attachant au modèle de financement des entreprises adaptées. Les débats lancés dans le cadre de la loi de finances initiale pour 2018 sur le financement des entreprises adaptées ont souligné la nécessité de simplifier son mode de financement, à le rendre plus lisible et sécurisé.

Une concertation est lancée depuis février dernier avec les services de l'Etat ainsi que la Ministre du travail s'y était engagée en décembre dernier devant la représentation parlementaire. Dans sa déclaration au Sénat, dans le cadre du Projet de loi de finances pour 2018, la Ministre du Travail Muriel Pénicaud s'était engagée à reporter la mise en place de la réforme des entreprises adaptées initialement envisagée pour le 01/07/2018 au 1er janvier 2019. Elle avait confirmé l'engagement de porter le nombre d'aides au poste à 24 036 en 2018 (+ 1 000 / 2017) en conservant le mode de financement de ces aides. Elle a ouvert alors la voie à une concertation approfondie sur les perspectives du secteur du travail adapté au cours du premier semestre 2018. Cette concertation devant porter sur le devenir du modèle des entreprises adaptées, notamment en termes de simplification et d'innovation pour l'emploi des personnes en situation de handicap, est en cours.

Après avoir réaffirmé sa vocation économique et sociale, il s'agit de préciser les aides financières auxquelles donnent droit les travailleurs reconnus handicapés employés par les entreprises adaptées. Les aides financières apportées par l'Etat prennent la forme de subvention salariale pour l'emploi de personnes en situation de handicap entraînant un déficit de productivité (compensation salariale) et d'une aide destinée à compenser les surcoûts liés aux conséquences du handicap.

**Proposition n°8 : préciser les conditions d'application du cadre
d'intervention des entreprises adaptées**

L'ARTICLE 43

Remplacer l'alinéa 17, en insérant les cinq alinéas suivants :

« Après l'article L. 5213-19, il est inséré un article L. 5213-19-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5213-19-1. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de la présente sous-section notamment :

« 1° Les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et du contrôle des contrats conclus avec l'État ainsi que leurs modalités de suspension ou de dénonciation ;

« 2° Les modalités de l'accompagnement spécifique mentionné à l'article L. 5213-13 ;

« 3° Les modalités de détermination et d'attribution des aides de l'État mentionnées à l'article L. 5213-19. » ».

Exposé sommaire

Cet article vient compléter l'art. L5213-19 qui précède et introduit la publication d'un décret en Conseil d'Etat pour préciser les conditions d'application de la sous-section portant notamment sur les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement de contrôle et les modalités de suspension ou de dénonciation, les modalités d'accompagnement social et professionnel apportées/proposées aux salariés en situation handicap et les modalités de détermination et d'attribution des aides de l'Etat.

Ces modalités sont fondamentales pour garantir l'avenir, le développement économique et social et la qualité de l'accompagnement délivré au sein des entreprises adaptées.

Proposition n°9 : répondre aux surcoûts sociaux liés à l'embauche de personnes en situation de handicap de plus de cinquante ans en reconversion professionnelle

ARTICLE ADDITIONNEL

Après L'ARTICLE 43, insérer l'article suivant :

I. – Dans le cadre du renforcement du cadre d'intervention des entreprises adaptées, il est proposé d'inclure les entreprises adaptées agréées par l'État en application de l'article L. 5213-13, à la liste fixée par arrêté ministériel fixant les établissements pouvant bénéficier d'un taux de cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles collectif, quel que soit leur effectif de salariés ou celui de l'entreprise dont ils relèvent. »

II. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Exposé sommaire

Le rapport IGAS/IGF sur les entreprises adaptées précise que le profil des salariés entrant dans l'entreprise adaptée est divers mais qu'une grande majorité sont des « *travailleurs handicapés dont le handicap a été reconnu au terme d'une première carrière en entreprise classique* ». Il s'agit en général de personnes en situation de handicap moteur (accident du travail ou maladie professionnelle), de maladie invalidante ou de handicap psychique. Disposant d'une certaine expérience professionnelle mais souvent dans des métiers recrutant à faible niveau de qualification, ces personnes présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne de la population active. Les salariés des entreprises adaptées sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des publics en insertion ou en contrat aidé. Les entreprises adaptées ont été particulièrement attentives et « bon élèves » dans la mise en place du plan pour l'emploi des seniors considéré comme une priorité nationale. Cela s'est traduit, dans les entreprises adaptées, par l'embauche de nombreuses personnes en situation de handicap de plus de cinquante ans.

Avec la concentration d'une forte proportion de public à risque (80% de personnes en situation de handicap), les entreprises adaptées subissent une vague d'inaptitudes relatives à ces emplois de personnels dont la carrière précédente est la cause de leur incapacité à travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Dès lors, tous les coûts du traitement social de ces situations augmentent exponentiellement et, à titre d'exemple, plusieurs entreprises adaptées se sont vu être radiés ces dernières années de leur régime de prévoyance (pour certaines, deuxième radiation en quatre ans).

L'ensemble des surcoûts liés au traitement social de la situation (complémentaire santé, prévoyance, taux AT-MP, indemnités d'inaptitude, absentéisme supplémentaire, ...) représentent des proportions importantes que les aides compensatoires des conséquences du handicap de l'Etat ne permettent plus de couvrir. Il y a une dizaine d'année la totalité de l'aide perçue (AAP) était affectée à la compensation du handicap, aujourd'hui plus de la moitié est consommée par des charges externes liés aux surcoûts sociaux.