

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Handicapé Travail à domicile*

#### **Note de service DGEFP n° 2006-21 du 5 juillet 2006 relative aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile**

NOR : SOCF0610522N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle), Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle).*

La présente note de service a pour objet de vous informer des réponses apportées aux questions les plus fréquemment posées en ce qui concerne les entreprises adaptées. Cette note complète la circulaire DGEFP n° 2006-08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Je tiens, par ailleurs, à vous apporter les précisions suivantes :

En premier lieu, les 19 225 postes ouverts pour l'année 2006 sont, à ce jour, tous répartis entre les départements. Il ne me sera donc plus possible, dorénavant, de donner une suite favorable aux demandes d'effectifs supplémentaires pour 2006.

En second lieu, les NAPA et DCP correspondant aux montants du différentiel entre la GRTH et l'aide au poste, dont le calcul a été déterminé par vos services, vous ont été délégués.

Les entreprises adaptées peuvent, en tant que de besoin, mobiliser les dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés : contrats aidés, aides de l'AGEFIPH. Vous veillerez à leur apporter votre soutien dans ces démarches.

J'examine, par ailleurs, avec le CNASEA la possibilité de lui transférer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007 la gestion de l'aide au poste en entreprises adaptées. Je ne manquerai pas de vous tenir informé des conditions et modalités de mise en œuvre de ce transfert.

Je vous demande de suivre avec la plus grande attention la situation économique et financière de ces entreprises et de mobiliser les dispositifs spécifiques ou de droit commun chaque fois que la situation d'une entreprise adaptée le nécessiterait.

Enfin, je vous rappelle l'absolue nécessité de verser aux entreprises adaptées, dans les meilleurs délais et régulièrement, les aides au poste qui leur sont dues afin de ne pas porter préjudice au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

### SOMMAIRE

#### I. – LE CONTRAT D'OBJECTIFS

##### I.1. **Peut-on signer un contrat d'objectifs avec un organisme gérant plusieurs EA ?**

#### II. – L'AIDE AU POSTE : L'OUVERTURE DU DROIT, LE CALCUL ET LE VERSEMENT

##### II.1. **Les absences liées à un accident du travail sont-elles assimilées à du temps de travail effectif et à ce titre prises en compte pour le paiement de l'aide au poste ?**

##### II.2. **Indemnité de congés payés, indemnité de préavis non effectué et aides au poste ?**

##### II.3. **Quelle durée du travail est retenue pour le calcul de l'aide au poste ?**

##### II.4. **Quelle durée de travail convient-il de retenir pour un salarié handicapé travaillant dans un CDTD ?**

##### II.5. **Les heures supplémentaires et complémentaires doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l'aide au poste ?**

##### II.6. **Le remplacement d'un travailleur handicapé en longue maladie ouvre-t-il droit à l'aide au poste pour la personne qui assure ce remplacement ?**

- II.7. **Une personne embauchée en CDD ouvre-t-elle droit à l'aide au poste ?**
- II.8. **Dans le programme 102 de la LOLF, sur quel compte PCE convient-il d'imputer les aides versées aux EA ayant un statut associatif ?**
- II.9. **Les travailleurs handicapés participant à l'encadrement de l'effectif de production, qui pouvaient antérieurement être bénéficiaires de la GRTH, peuvent-ils ouvrir droit à l'aide au poste ?**
- III. – **LES AIDES MOBILISABLES POUR LES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE ADAPTÉE, AUTRES QUE L'AIDE AU POSTE**
- III.1. **Les aides allouées par l'AGEFIPH peuvent-elles être mobilisées par l'entreprise adaptée ?**
- III.2. **Les contrats du plan de cohésion sociale (CIE...) sont-ils mobilisables par l'EA ?**
- IV. – **COTISATIONS SOCIALES**
- IV.1. **Les salariés handicapés de l'entreprise adaptée peuvent-ils continuer à bénéficier de l'exonération de la cotisation salariale Assedic du fait que cette structure fait désormais partie du milieu ordinaire de travail ?**
- IV.2. **Une entreprise adaptée de statut public bénéficie-elle, au même titre qu'une structure privée, de l'allègement « Fillon » sur les cotisations patronales ?**
- IV.3. **Quel effectif de référence est pris en compte pour l'octroi de la subvention spécifique ?**

## QUESTIONS – RÉPONSES

### I. – LE CONTRAT D'OBJECTIFS

#### I.1. **Peut-on signer un contrat d'objectifs avec un organisme gérant plusieurs EA ?**

Il faut individualiser le contrat d'objectifs afin d'assurer un suivi personnalisé de ces structures et éviter des situations qui pourraient masquer une réalité différente entre plusieurs structures relevant d'un même gestionnaire.

Il doit donc y avoir un contrat d'objectifs par EA.

Le contrat d'objectifs est un outil, partagé entre les signataires, permettant de suivre la santé économique et financière de l'EA. Il permet également d'identifier les efforts de la structure en vue de l'insertion sociale de ses salariés. Il permet, enfin, de mobiliser, sur la base d'un diagnostic partagé, les dispositifs spécifiques et de droit commun mentionnés dans le plan gouvernemental d'accompagnement des EA en difficultés.

### II. – L'AIDE AU POSTE : L'OUVERTURE DU DROIT, LE CALCUL ET LE VERSEMENT

#### II.1. **Les absences liées à un accident du travail sont-elles assimilées à du temps de travail effectif et à ce titre prises en compte pour le paiement de l'aide au poste ?**

La liste des absences assimilées à du temps de travail effectif, mentionnée dans la circulaire, est limitative. Les absences liées à des accidents du travail donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale ne sont donc pas prises en considération dans le calcul du montant mensuel de l'aide au poste.

#### II.2. **Indemnité de congés payés, indemnité de préavis non effectué et aides au poste ?**

Il y a lieu de maintenir l'aide au poste pour la période couverte par le versement, par l'employeur, de l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette période est, en effet, assimilée à du temps de travail effectif.

Il en va de même en cas de versement d'une indemnité pour préavis non effectué.

#### II.3. **Quelle durée du travail est retenue pour le calcul de l'aide au poste ?**

La durée du travail retenue est la durée légale du travail ou celle de la convention collective à laquelle adhère l'entreprise.

Si un accord d'entreprise prévoit une durée du travail inférieure à la durée légale du travail (ex. : 32 heures, 34,5 heures), l'aide au poste mensuelle est tout de même calculée sur la base de 151,67 heures. En revanche, n'est pas pris en considération le temps de travail effectué au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail de l'entreprise.

La colonne « Durée mensuelle du travail... » figurant dans le bordereau mensuel de paiement (annexe II-2 b de la circulaire du 7 mars 2006) doit être ainsi renseigné :

- préciser « accord d'entreprise » dans le chapeau de la colonne ;
- indiquer 151,67 heures à chaque ligne.

Le calcul du nombre de postes mensuel en EQTP se fera toujours en divisant le total de la colonne (a) par le temps théorique réel effectué par mois (base hebdomadaire 32 ou 34,5 heures)

#### II.4. **Quelle durée de travail convient-il de retenir pour un salarié handicapé travaillant dans un CDTD ?**

Ces travailleurs sont présumés travailler la durée légale du travail (151,67 heures).

## **II.5. Les heures supplémentaires et complémentaires doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l'aide au poste ?**

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul du montant de l'aide au poste car elles n'entrent pas dans la durée légale du travail.

Les heures complémentaires, à l'opposé, peuvent l'être, mais dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail, majorée au maximum de 10 % (cf. L. 212-4-3 du code du travail).

## **II.6. Le remplacement d'un travailleur handicapé en longue maladie ouvre-t-il droit à l'aide au poste pour la personne qui assure ce remplacement ?**

Le remplacement d'un travailleur handicapé en longue maladie ouvre droit à l'aide au poste pour la personne qui assure ce remplacement à condition, d'une part, que cette personne remplisse les conditions mentionnées au III de la circulaire du 7 mars dernier, notamment d'efficacité réduite, et d'autre part que la limite de l'effectif de référence, notifié à l'EA dans l'avenant financier, ne soit pas dépassée.

## **II.7. Une personne embauchée en CDD ouvre-t-elle droit à l'aide au poste ?**

Pour ouvrir droit à l'aide au poste, il convient que le travailleur handicapé remplisse les conditions mentionnées au III de la circulaire du 7 mars dernier (sous réserve de la limite posée par le contingentement).

La nature et la durée du contrat de travail ne sont pas prises en considération. Toutefois, il convient, chaque fois que possible, de privilégier les emplois pérennes.

## **II.8. Dans le programme 102 de la LOLF sur quel compte PCE convient-il d'imputer les aides versées aux EA ayant un statut associatif ?**

Une ligne spécifique pour les associations a été créée en avril dernier. Cette ligne doit être imputée pour toutes les EA ayant un statut associatif. Pour les autres EA, les CPE suivants doivent être imputés :

Aide au poste :

- pour les EA à statut associatif (quelle que soit leur activité) : programme 102 02 25, PCE 65 41 21 2M intitulé « Transfert direct aux associations et fondations » ;
- pour les entreprises hors secteur agricole : programme 102 02 25, PCE 65 21 15 8G intitulé « Transfert direct aux entreprises privées non agricoles » ;
- pour les entreprises du secteur agricole : programme 102 02 25, PCE 65 21 14 7G intitulé « Transfert direct aux entreprises privées agricoles » ;
- pour les entreprises du secteur public : programme 102 02 25, PCE 65 21 12 5G intitulé « Transfert direct aux entreprises publiques ».

Subvention spécifique :

- pour les EA à statut associatif (quelle que soit leur activité) : programme 102 02 23, PCE 65 41 21 2M intitulé « Transfert direct aux associations et fondations » ;
- pour les entreprises hors secteur agricole : programme 102 02 23, PCE 65 21 15 8G intitulé « Transfert direct aux entreprises privées non agricoles » ;
- pour les entreprises du secteur agricole : programme 102 02 23, PCE 65 21 14 7G intitulé « Transfert direct aux entreprises privées agricoles » ;
- pour les entreprises du secteur public : programme 102 02 23, PCE 65 21 12 5G intitulé « Transfert direct aux entreprises publiques ».

## **II.9. Les travailleurs handicapés participant à l'encadrement de l'effectif de production, qui pouvaient antérieurement être bénéficiaires de la GRTH, peuvent-ils ouvrir droit à l'aide au poste ?**

L'emploi de 80 % de travailleurs handicapés à la production, condition nécessaire à la qualification d'entreprise adaptée, n'exclut pas que des TH, à efficacité réduite, participent à l'encadrement et bénéficient de l'aide au poste, dans la limite de l'effectif de référence fixé par l'avenant financier.

Si l'effectif de référence est atteint, l'EA peut prétendre, pour ces derniers, sous réserve d'une décision du DDTEFP de reconnaissance de lourdeur du handicap du salarié, à l'aide à l'emploi versée par l'AGEFIPH (cf. III-1).

## **III. – LES AIDES MOBILISABLES POUR LES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE ADAPTÉE, AUTRES QUE L'AIDE AU POSTE**

### **III.1. Les aides allouées par l'AGEFIPH peuvent-elles être mobilisées par l'entreprise adaptée ?**

Une entreprise adaptée peut mobiliser l'ensemble des dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés, sous réserve des règles de non-cumul (art. L. 323-31 du code du travail).

Pour un même travailleur handicapé, une entreprise adaptée ne peut bénéficier de l'aide au poste et de l'aide à l'emploi de l'AGEFIPH.

En revanche, une entreprise adaptée peut demander, si elle remplit les conditions nécessaires, à bénéficier des aides de l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés qui sont embauchés au-delà des 80 % de travailleurs handicapés à efficacité réduite œuvrant en production. De même, les aides de l'AGEFIPH peuvent être mobilisées pour les salariés handicapés ne concourant pas directement à la production (cf. circulaire du 7 mars – III, dernier paragraphe).

### **III.2. Les contrats du plan de cohésion sociale (CIE...) sont-ils mobilisables par l'EA ?**

En tant qu'entreprise du milieu ordinaire, l'EA bénéficie de l'ensemble des dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés sous réserve de non-cumul de ces dispositifs avec l'aide au poste et avec une autre aide spécifique portant sur le même objet (article L. 323-31 du code du travail).

Ainsi, le fait qu'une EA bénéficie d'aides au poste n'empêche pas que, pour les travailleurs handicapés qui ne bénéficient pas de ces aides, elle puisse solliciter les dispositifs de droit commun comme les contrats du plan de cohésion sociale.

Sont accessibles, à ce titre, aux EA le CIE, le CJE et le Ci-RMA.

Les EA peuvent également avoir accès aux contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

## **IV. – COTISATIONS SOCIALES**

### **IV.1. Les salariés handicapés de l'entreprise adaptée peuvent-ils continuer à bénéficier de l'exonération de la cotisation salariale Assedic du fait que cette structure fait désormais partie du milieu ordinaire de travail ?**

Le bureau de l'Unedic a décidé, le 9 mai dernier, de retirer sa décision de 1967 exonérant les travailleurs handicapés en atelier protégé des charges sociales dues au titre de l'assurance chômage (2,44 %).

Cette décision est fondée d'une part sur l'absence de base juridique autorisant cette exonération dans le nouveau dispositif issu de la réforme de 2005, d'autre part sur leur volonté de ne pas créer une situation discriminante entre travailleurs handicapés et travailleurs valides au sein des EA.

Cette décision réinscrit les travailleurs handicapés dans le droit commun, objectif poursuivi par la loi de 2005, et aura pour conséquence positive de leur permettre de bénéficier pleinement des droits de l'assurance chômage.

Cette décision ne trouvera toutefois à s'appliquer que le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Elle ne concerne que le précompte assurance chômage (2,44 %) relevant de la compétence de l'Unedic.

### **IV.2. Une entreprise adaptée de statut public bénéficie-elle, au même titre qu'une structure privée, de l'allègement « FILLON » sur les cotisations patronales ?**

La DSS examine actuellement cette question avec l'ACCOSS. Une information vous sera faite dès que la décision de la DSS et de l'ACCOSS sera connue.

### **IV.3. Quel effectif de référence est pris en compte pour l'octroi de la subvention spécifique ?**

L'effectif de référence est le même que celui déterminé pour l'aide au poste, ajusté au 31 mars de l'année N, compte tenu du calendrier d'octroi de la subvention spécifique.

Ainsi le « Nombre de TH en EQTP au 31 mars de l'année N » figurant dans le tableau de l'annexe III-2 b « grille de calcul de la subvention spécifique » doit être lu comme étant l'« effectif de référence fixé par la DDTEFP au 31 mars ».

La mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la DGEFP vous apportera son expertise et son assistance en tant que de besoin.

Vous voudrez bien, à cet effet, faire remonter à l'adresse suivante : [dgefp.meth@dgefp.travail.gouv.fr](mailto:dgefp.meth@dgefp.travail.gouv.fr) toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement :

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

J. GAEREMYNCK