

15ème législature

Question N° : 11113	De M. Guy Bricout (UDI, Agir et Indépendants - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Solidarités et santé		Ministère attributaire > Travail
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > APAJH Nord	Analyse > APAJH Nord.
Question publiée au JO le : 24/07/2018 Réponse publiée au JO le : 12/02/2019 page : 1441 Date de changement d'attribution : 31/07/2018		

Texte de la question

M. Guy Bricout appelle l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la santé sur les inquiétudes de l'Association pour adultes et jeunes Handicapés APAJH Nord. Il s'avère que les buts de cette association sont clairement énoncés dans ses statuts à savoir : la création et le développement de structures économiques propres à intégrer les personnes en situation de handicap en milieu de travail protégé ou ordinaire. Ainsi, l'activité de leurs entreprises adaptées vise clairement à rendre possible l'accès au travail des salariés en situation de handicap, à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation de leur projet professionnel en vue de leur valorisation et de leur promotion. Pour prendre deux exemples, l'entreprise adaptée Le Sextant basée à Lille s'est spécialisée dans le secteur de la propreté et intervient chez de nombreux prestataires et collectivités publiques. Elle est donc identifiée auprès de l'INSEE par un code NAF « Aide par le travail » (code 8810C). Il en est de même pour l'entreprise adaptée « Challenge » située à Caudry qui intervient sur plusieurs types de prestations (espaces verts, conditionnement de divers articles textiles, propreté etc.). Or, le 17 avril 2018, l'APAJH Nord a reçu un mail de la DIRECCTE lui demandant de modifier le code NAF de ses entreprises adaptées afin qu'il reflète l'activité qu'elles exercent réellement. Il leur demande donc de revenir sur le code 8810 C « aide par le travail » qui correspond pourtant parfaitement à leur mission sociale : employer des personnes en situation de handicap ayant difficilement accès à l'emploi. Modifier ces codes NAF aurait pourtant un certain nombre de conséquences non-négligeables : remettre en cause le modèle de ces structures et du financement dont elles bénéficient pour compenser le handicap, une instabilité due au changement régulier du code NAF de l'activité principale en fonction du chiffre d'affaires selon les années. Un tel changement induirait également des situations inextricables. Ainsi, si le code NAF de l'activité principale de l'entreprise adaptée Le Sextant était celui de l'activité propreté (81.2) et l'application de sa convention collective cela induirait l'obligation de l'application de l'annexe 7 de cette convention et donc la reprise des salariés du prestataire en cas de reprise du marché. Dès lors il deviendrait impossible pour Le Sextant de respecter à la fois cette annexe 7 et son obligation en tant qu'entreprise adaptée d'embaucher 80 % de salariés en situation de handicap dans ses effectifs de production. Face à tant de complexités qui risquent de freiner fortement l'activité de cette association pourtant primordiale, il aimerait connaître sa position et comment elle envisagerait de régler cette situation.

Texte de la réponse

En tant qu'entreprises du milieu ordinaire, inscrites dans le jeu concurrentiel, les entreprises adaptées sont soumises aux règles de nomenclature d'activités françaises (NAF) visant à refléter la nature de leur activité. La règle est constante et rappelée dans les éditions successives des nomenclatures d'activités et de produits françaises,

consultables en ligne sur le site de l'INSEE. L'édition de 2009 précise ainsi que la sous-classe 8810C « ne comprend pas les activités des entreprises adaptées » et que « ce type d'unité doit être classé en fonction de l'activité réellement exercée ». La dernière édition, de 2018, précise que pour l'ensemble de la sous-classe 88-10 (services d'action sociale sans hébergement pour personnes âgées ou handicapées) « l'emploi d'adultes handicapés ou en difficultés sociales dans une unité économique n'est pas de nature à modifier son classement par activités » (p. 912). Pour accompagner l'entreprise Le Sextant dans ses démarches, les services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts de France sont à sa disposition. Notamment pour examiner la convention collective applicable, l'aider à appréhender les dispositions qui s'appliquent à sa situation et résoudre les difficultés éventuelles, afin que la régularisation de sa situation au regard de son code NAF ne porte préjudice ni à son activité ni aux personnes handicapées qu'elle emploie. Pour le Gouvernement, l'augmentation du taux d'activité des personnes handicapées est un enjeu social et économique majeur. Pourtant, les personnes en situation de handicap privées d'emploi ont un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale (19 % contre 9 % pour la population générale). Face à ce défi, la loi de février 2005 ouvrait une première étape en confortant les entreprises adaptées comme une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap confrontées à une réelle exclusion du marché du travail. Ces acteurs économiques (780 entreprises adaptées - EA) qui participent au développement de nos territoires présentent une diversité de tailles, de statuts juridiques et de secteurs d'activité et représentent environ 3 % de l'emploi de travailleurs handicapés. La persistance des écarts durables de taux d'emploi et de niveau de formation avec le reste de la population active appelle un profond renouvellement de nos approches des leviers de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, pour faire vivre une société du travail pour tous et plus inclusive. C'est le sens de la réforme inscrite dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui consolide le cadre d'intervention des entreprises adaptées. Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées, ont d'ailleurs signé un engagement national avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI). Les signataires se sont engagés à créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022. A cet effet, l'État s'est engagé à accompagner cet objectif par un effort budgétaire. Les différentes aides publiques seront portées à 500 millions d'euros par an d'ici 2022. Afin de promouvoir un modèle d'entreprises inclusives et plus ouvertes, permettant une plus grande diversité des profils parmi les autres travailleurs, la réforme des entreprises adaptées issue de la loi du 5 septembre 2018 redéfinit les proportions de salariés handicapés à employer et les conditions de leur mise à disposition. Ainsi, la proportion minimale et la proportion maximale de travailleurs reconnus handicapés sans emploi (ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap) que doit accueillir l'entreprise adaptée pour obtenir son agrément ont été revues par le décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 et sont dorénavant comprises entre 55 % et 100 % de l'effectif salarié annuel.