



15ème législature

Question N° : 9016	De Mme Annie Chapelier (La République en Marche - Gard)	Question écrite
Ministère interrogé > Personnes handicapées		Ministère attributaire > Personnes handicapées
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Visite médicale des entreprises adaptées	Analyse > Visite médicale des entreprises adaptées.
Question publiée au JO le : 05/06/2018 Réponse publiée au JO le : 19/11/2019 page : 10165		

Texte de la question

Mme Annie Chapelier attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur les conséquences de l'entrée en vigueur du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 pour les entreprises adaptées. Ainsi, avant ce décret, les entreprises du réseau régional des entreprises adaptées d'Occitanie tenaient la visite médicale avant l'embauche. Ces dernières pouvaient donc apprécier en amont la capacité de la personne et la faisabilité de son projet professionnel au regard à la fois de la spécificité de l'entreprise et du poste demandé. Des étapes indispensables pour le bien-être salarial et entrepreneurial ainsi que pour la réussite d'une économie de façon plus générale. Or, depuis ce décret, la visite médicale est faite après l'embauche ayant pour conséquence de nombreuses difficultés liées à des inaptitudes ou arrêts *a posteriori* et à des échecs de parcours dans l'investissement du poste de la part du salarié en situation de handicap. Ce nouveau processus est donc un véritable obstacle pour les entreprises adaptées qui créent un préjudice en faveur des salariés porteurs de handicap. En effet, bien souvent, ces salariés doivent faire face à une désillusion indépendante de leur volonté mais résultant de leur impossibilité, physique, psychologique ou mentale, liée à leur handicap à remplir correctement les tâches demandées par l'employeur sur un poste déterminé, et qui n'a pas été détecté en amont. Ces salariés ont une motivation qui doit être appréciée en fonction de leur capacité à travailler sur un poste tout en respectant leur intégrité mais aussi une motivation à s'intégrer durablement dans le monde du travail eu égard de l'entreprise adaptée qui fait face à des obstacles dans l'insertion sociale et professionnelle de la personne en situation de handicap. Aussi, face à cette contrainte, elle lui demande si des dérogations peuvent être envisageables pour effectuer la visite médicale avant l'embauche dans ces entreprises adaptées et quelles réflexions peuvent être menées avec ces entreprises adaptées, modèles économiques qui participent à la construction de l'avenir tant par leur volonté d'optimiser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap que par leur soif d'expansion.

Texte de la réponse

Le gouvernement porte un engagement fort visant à réduire l'écart du taux de chômage entre les travailleurs handicapés et le reste de la population active (19% pour les personnes en situation de handicap) pour faire vivre une société du travail pour tous et plus inclusive. C'est le sens du profond renouvellement de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap et de la réforme du cadre d'intervention des entreprises adaptées introduits par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans le cadre de la préparation de cette réforme, la ministre du travail et la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées ont mené une concertation avec les représentants des entreprises adaptées et ont été sensibilisées à la



question de la suppression de la visite préalable à l'embauche introduite par le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail. Le rapport Lecocq d'août 2018, relatif à la santé au travail propose une réorganisation globale du schéma de la médecine du travail, notamment pour mieux intégrer les problématiques spécifiques aux travailleurs handicapés. Les perspectives d'une traduction législative de ces recommandations sur la santé et sécurité au travail pourraient être l'occasion d'envisager toutes les solutions concourant à sécuriser les parcours des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées et au-delà auprès de tous les employeurs privés et publics.