

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 1017

présenté par

M. Abad, M. Le Fur, M. Brun, M. Cattin, M. Pradié, M. Rémi Delatte, M. Pauget, M. Perrut, Mme Levy, M. Hetzel, M. Masson, M. Jean-Pierre Vigier, M. Leclerc, M. Cordier, M. Cinieri, M. Bony, M. Reda, M. de Ganay, M. Pierre-Henri Dumont, M. Vialay, Mme Louwagie, Mme Bazin-Malgras, Mme Anthoine, M. Ciotti, M. Minot, Mme Valentin, Mme Bassire, M. Taugourdeau et M. Bazin

-----

**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 de l'État ne permettent plus de couvrir. Il y a une dizaine d'années 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.