

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 2080

présenté par

Mme Dubos, Mme Melchior, Mme Petel, M. Le Gac et Mme Hammerer

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 43, insérer l'article suivant:**

À titre expérimental, pour une durée expirant le 31 décembre 2023, les entreprises adaptées volontaires, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du même code.

Afin de pouvoir utiliser cette faculté, l'entreprise adaptée adresse une demande écrite en vue de l'obtention du label d'« entreprise adaptée tremplin ». L'obtention de ce label donne lieu à la signature d'un avenant au contrat d'objectifs pluriannuel mentionné à l'article L. 5213-13 du même code qui précise les moyens mis en œuvre par les parties, les objectifs de résultats sociaux attendus et les échéances auxquelles ces résultats doivent être atteints.

La conclusion de l'avenant au contrat d'objectif pluriannuel visé à l'alinéa précédent relève de la compétence du ministre chargé du travail ou toute organe rattaché à ses compétences qui sera en charge du co-pilotage du dispositif expérimental avec le conseil pour l'inclusion dans l'emploi.

Nonobstant toute disposition contraire, l'octroi du label « entreprise adaptée tremplin » et la conclusion des contrats d'objectif pluriannuels visés à l'alinéa précédent relèvent de la compétence exclusive du ministre chargé du travail.

Les conditions d'obtention du label « entreprise adaptée tremplin » seront définies par décret.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

À titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

À titre exceptionnel, ce contrat de travail peut être prolongé par l'institution mentionnée à l'article L 5312-1 au-delà de la durée maximale prévue, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat :

- a) Lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, quel que soit leur statut juridique ;
- b) Lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues aux articles L 5135-1 et suivants ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans le cadre des expérimentations envisagées suite à la concertation engagée entre le Ministère du travail et le secteur adapté pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap (révision du mode de financement, développement de l'emploi et des compétences et

dynamisation des parcours professionnels), il est envisagé d'offrir dans un cadre et un volume bien définis la possibilité à des Entreprises Adaptées volontaires d'utiliser un CDD tremplin afin de permettre à des personnes en situation de handicap volontaire de bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi, de qualification et de construction d'un parcours l'amenant à retrouver un emploi en entreprise classique.

Compte tenu du caractère expérimental de cette procédure, il a paru nécessaire que sa mise en œuvre et son évaluation soient réalisées sur une base nationale et que seul le ministère du travail, à l'exclusion des autorités administratives déconcentrées soit compétent pour la conclusion des avenants au contrat d'objectif pluriannuel et l'octroi du label entreprise adaptée tremplin.

Cet amendement vient donc poser le cadre de cette expérimentation.