

Ressources humaines

Entreprises adaptées de travail temporaire et CDD Tremplin : les modalités sont publiées !

Publié le 26 février 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les CDD Tremplin et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ont été pérennisés. Un décret du 10 février 2024 précise les modalités d'application de ces dispositifs.



Crédits: Africa Studio - stock.adobe.com

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a intégré dans le code du travail les dispositifs de CDD Tremplin et d'entreprise adaptée de travail temporaire, jusqu'ici en phase d'expérimentation.

Précisions sur la durée des CDD Tremplin

Pour rappel, le CDD dit Tremplin est un CDD conclu entre une entreprise adaptée et un travailleur handicapé. Il offre un accompagnement individualisé au travailleur, qui pourra acquérir une expérience professionnelle et bénéficier d'une formation. Il a également pour but de faciliter sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

Le décret du 10 février 2024 précise les contours de cette pérennisation :

- la **durée minimale** d'un CDD Tremplin est de **4 mois (renouvelable 24 mois maximum renouvellement compris)** ;
- la **durée hebdomadaire de travail** doit être de **20 heures** minimum ;

- le contrat du salarié peut être suspendu à sa demande afin de lui permettre d'effectuer, en accord en son employeur, une période de mise en situation en milieu professionnel ou une « action concourant à son insertion professionnelle ». Le contrat peut aussi être suspendu afin d'accomplir une période d'essai pouvant déboucher sur une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche, le contrat est rompu sans préavis.

À noter

Il est possible, à titre dérogatoire, de renouveler le contrat du salarié au delà des 24 mois maximum lorsque cela lui permet d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat.

Mission et fonctionnement des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)

Les EATT sont des entreprises adaptées pouvant conclure des contrats de mission d'intérim pour faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés. Ces entreprises peuvent aussi avoir recours à des CDI intérimaires (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34803>) .

Le décret indique que les EATT respectent le même fonctionnement qu'une entreprise adaptée.

Par ailleurs, le préfet de région, en tenant compte des besoins économiques et sociaux et de l'offre existante sur son territoire, peut conclure avec une structure présentant un projet économique et social viable en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens valant agrément en qualité d'entreprise adaptée de travail temporaire dans la région d'implantation.

À noter

Les entreprises adaptées de travail temporaire employant des travailleurs handicapés peuvent obtenir une aide financière. Cette aide, versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), vise à compenser le coût de l'accompagnement renforcé et de la formation.

Accompagnement du salarié par les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées et les EATT doivent prendre des mesures d'accompagnement du salarié.

Il s'agit d'un parcours individualisé tenant compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé. Le but de cet accompagnement est de permettre au salarié concerné de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel.

Durant ce parcours, l'entreprise doit solliciter l'avis du travailleur handicapé sur les capacités qu'il souhaite développer.

Les mesures d'accompagnement sont les suivantes :



Tableau - Les mesures relatives au parcours individualisé du travailleur handicapé

Entreprises adaptées**Entreprises adaptées de travail temporaire**

Mesures

- établir un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé en tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;
 - faire découvrir au travailleur handicapé des environnements de travail diversifiés afin qu'il puisse développer ses compétences ;
 - mettre en œuvre des actions de formation professionnelle (formation en situation de travail, actions d'évaluation des compétences, une validation des acquis de l'expérience le cas échéant) ;
 - mettre en place des mesures d'accompagnement dans l'emploi, au sein de l'entreprise adaptée ou auprès d'un autre employeur (aide à la définition du projet professionnel, actions de médiation entre le salarié et d'autres employeurs, appui à sa sécurisation dans l'emploi pendant ou au terme de son parcours au sein de l'entreprise adaptée...);
 - mettre en œuvre des expériences auprès d'autres employeurs en recourant notamment aux périodes de mise en situation en milieu professionnel ou à la mise à disposition.
- établir un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé en tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;
 - mettre en œuvre des actions de formation professionnelle (formation en situation de travail, actions d'évaluation des compétences, une validation des acquis de l'expérience le cas échéant) ;
 - proposer, en lien avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel des personnes concernées ;
 - mettre en œuvre des expériences auprès d'autres employeurs en recourant notamment aux périodes de mise en situation en milieu professionnel ou à la mise à disposition.

Textes de loi et références

Décret n° 2024-99 du 10 février 2024 relatif aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2024/2/10/TSSD2333330D/jo/texte>)

Voir aussi

Loi plein emploi : les dispositifs favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap (<https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17031>)