



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 15ème législature

### Entreprises de nettoyage et handicap

Question écrite n° 11115

#### Texte de la question

M. Michel Larive attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur la situation préoccupante des entreprises adaptées dans le secteur du nettoyage. Réformées par la loi du 11 février 2005, les entreprises adaptées sont des sociétés à part entière qui emploient des personnes en situation de handicap, dans des conditions qui tiennent compte de leur situation. Acteurs incontournables de l'économie solidaire, ces entreprises permettent à des personnes en situation de handicap de travailler dans des secteurs d'activités qui leur étaient auparavant fermés. Pour qu'une société obtienne l'agrément « entreprise adaptée », qui lui permet de bénéficier d'aides de l'État, il faut impérativement que 80 % de ses effectifs soient composés de personnes en situation de handicap. Un réseau d'entrepreneur a alerté M. le député concernant une difficulté majeure à laquelle les entreprises adaptées doivent faire face dans le secteur du nettoyage. Il s'agit de l'annexe 7 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (CCNEPSA) du 26 juillet 2011, qui impose qu'en cas de changement de prestataire sur un marché donné, la nouvelle entreprise doit impérativement reprendre la totalité du personnel de l'entreprise sortante, et ce dans les mêmes conditions et en adoptant la même organisation qu'auparavant. Ces dispositions réglementaires créent des situations injustes. Si l'entreprise sortante est également une entreprise adaptée, le fait de devoir reprendre le personnel ne pose aucune difficulté. En revanche, si le prestataire sortant est une entreprise relevant du milieu ordinaire de travail, les termes de la convention collective ne permettent pas à une entreprise adaptée de se positionner sur le marché concerné sans risquer d'être assigné en justice par l'entreprise sortante pour non-respect de l'annexe 7. Et inversement, il n'est pas possible pour une entreprise classique d'intégrer le personnel handicapé issu d'une entreprise adaptée, vu les compétences d'encadrement et de gestion spécifiques que cela requiert. Considérant ces éléments, il lui demande si cette convention, jugée dommageable par de nombreux acteurs du secteur concerné, ne pourrait pas faire l'objet d'une modification afin de prendre en compte le cas particulier évoqué plus haut, et quels engagements elle compte prendre dans ce sens.

#### Texte de la réponse

Les entreprises adaptées sont des entreprises qui emploient une grande majorité de travailleurs handicapés et qui ont pour mission d'offrir un accompagnement socio-professionnel adapté à ces travailleurs handicapés, mais ce sont aussi des entreprises intervenant en milieu ordinaire de travail, qui sont régies par les mêmes règles que les autres entreprises. Les entreprises adaptées exerçant une activité dans le domaine de la propreté relèvent donc de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, laquelle prévoit en son article 7 les conditions de garantie de l'emploi et de continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire. Ces dispositions offrent la garantie de la continuité de leur contrat de travail aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public. Ces dispositions s'appliquent à un champ très vaste puisqu'il couvre toutes les entreprises et tous les établissements exerçant des activités de nettoyage intérieur de bâtiments, de nettoyage extérieur de bâtiments,

des activités de nettoyage spécialisé de bâtiments et d'autres activités de nettoyage spécialisé (nettoyage de machines industrielles, nettoyage de l'intérieur de citernes de transport par route ou par mer, activités de désinfection et de destruction des parasites dans les bâtiments et les installations industrielles, nettoyage de bouteilles, balayage des chaussées, déblaiement de la neige et de la glace). Lors de la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, le nouveau prestataire doit s'engager à garantir l'emploi de la totalité du personnel affecté au marché qui remplit certaines conditions de classification dans le grille nationale des emplois et d'ancienneté sur le site concerné par la reprise. Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit et s'impose donc au salarié. Le nouveau prestataire est tenu d'établir un avenant au contrat de travail qui mentionne le changement d'employeur et reprend l'ensemble des clauses du contrat de travail initial. Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante ; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée ; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci. S'agissant des entreprises adaptées reprenant un marché dans un secteur d'activité couvert par accord négocié comportant une garantie d'emploi, la Cour de cassation a reconnu dans des cas d'espèces la possibilité que ces entreprises puissent être exemptées de l'application de l'accord collectif. Dans ces espèces, le juge tend à fonder son raisonnement sur l'existence d'une mission spécifique fixée par la loi plaçant l'entreprise adaptée dans une situation incompatible avec l'obligation d'appliquer une garantie d'emploi instaurée par une convention collective ou un accord de branche. Il fait primer cette mission comme fondement de l'activité principale de l'entreprise adaptée, sur la classification économique de l'activité réelle exercée. En d'autres termes, le juge indique qu'une entreprise adaptée qui exerce une activité de nettoyage ou de transport urbain peut être exonérée de l'application des clauses de garantie d'emploi, car ces activités sont l'accessoire d'une activité principale consistant dans l'emploi de travailleurs majoritairement reconnus handicapés et dans leur accompagnement socio-professionnel. Ce raisonnement n'est toutefois pas une garantie absolue d'exemption, et n'exonère pas d'une analyse au cas par cas selon la situation de chaque entreprise concernée.

## Données clés

**Auteur :** [M. Michel Larive](#)

**Circonscription :** Ariège (2<sup>e</sup> circonscription) - La France insoumise

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 11115

**Rubrique :** Personnes handicapées

**Ministère interrogé :** [Personnes handicapées](#)

**Ministère attributaire :** [Personnes handicapées](#)

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [24 juillet 2018](#), page 6567

**Réponse publiée au JO le :** [1er janvier 2019](#), page 12473