



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Dérogations entreprises adaptées

Question écrite n° 6887

Texte de la question

Mme Patricia Mirallès attire l'attention de Mme la ministre du travail quant aux entreprises adaptées et plus particulièrement celle œuvrant dans le secteur du nettoyage. En effet, ces dernières rencontrent de réelles difficultés en cas de changement de prestataires de service eu égard à l'annexe 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté fixant des conditions de garantie d'emploi et de continuité du contrat de travail et imposant en conséquence une reprise des salariés. Les entreprises non adaptées ne souhaitant pas forcément employer des travailleurs porteurs de handicaps et les entreprises adaptées désirant poursuivre leur objectif de réinsertion par le travail, cette annexe constitue un obstacle à leur développement. Par ailleurs, et de la même façon, l'entrée en vigueur du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 a pour conséquence que les visites médicales obligatoires se tiennent désormais après l'embauche entraînant de lourdes difficultés tant pour l'entreprise employeur que pour le travailleur. Aussi, elle souhaitait savoir dans quelle mesure des dérogations pouvaient être envisagées pour les entreprises adaptées afin qu'elles ne rencontrent pas de contraintes additionnelles à celles que l'objectif qu'elles poursuivent incombent déjà.

Texte de la réponse

Les entreprises adaptées sont des entreprises qui emploient une grande majorité de travailleurs handicapés (80% des effectifs de production) 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 la 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 : [Mme Patricia Mirallès](#)

Circonscription : Hérault (1^{re} circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 6887

Rubrique : Personnes handicapées

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Insertion](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 17 septembre 2018

Question publiée au JO le : [27 mars 2018](#), page 2545

Réponse publiée au JO le : [1er décembre 2020](#), page 8774