

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

Annexe au procès-verbal de la séance du 7 octobre 1982.

PROPOSITION DE LOI

tendant à permettre le détachement en milieu ordinaire de travail, pour une expérience professionnelle en vue d'une insertion définitive, d'un travailleur handicapé placé dans un centre d'aide par le travail,

PRÉSENTÉE

PAR M. Georges MOULY,

Sénateur.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

« L'accès du mineur et de l'adulte handicapés aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie », telle est la volonté exprimée à l'article premier de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

Il semble qu'aujourd'hui encore cette volonté n'ait pu recevoir toute l'application souhaitable ; la situation actuelle fait apparaître, en effet, certaines rigidités qui ne facilitent pas le succès des efforts d'insertion. Le Gouvernement a cependant retenu l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés comme l'une des trois catégories d'actions prioritaires spécifiques aux personnes handicapées au titre du Plan intérimaire de 1982 et 1983. Un effort en ce sens semble pouvoir être conduit, pour ce qui concerne les Centres d'aide par le travail (C. A. T.), par un aménagement apporté à la loi de 1975, à l'image de ce qu'elle prévoit déjà pour les Ateliers protégés (A. P.) et qui permettrait de détacher un travailleur en milieu ordinaire ; cela favoriserait une transition souple et sans risques en vue de l'insertion définitive.

Le principe du maintien en milieu ordinaire de travail et de vie est clairement énoncé par la loi de 1975. La volonté du Gouvernement de le mettre en application ne saurait être mise en doute. Il n'est pas superflu de rappeler cependant que la vocation du secteur protégé n'est pas seulement d'être une structure d'accueil mais aussi une étape vers la mise en œuvre de ce principe. Cela est vrai pour les Ateliers protégés comme pour les C. A. T., ainsi que le rappelle la circulaire du 9 décembre 1978 (art. 121) : « Les C. A. T. organisent des actions qui visent à donner aux intéressés les moyens d'une insertion sociale et professionnelle immédiate ou ultérieure. » La vocation des C. A. T. est donc d'être une structure d'accueil médico-sociale, mais aussi professionnelle, qui doit déboucher, chaque fois que cela est possible, sur une insertion en milieu ordinaire.

La présente proposition de loi a pour objet de donner aux C. A. T. les moyens de cette vocation qui rencontre actuellement, pour se concrétiser, un certain nombre d'obstacles :

a) Contrairement à ce qui existe pour les A. P., la loi ne permet pas de mettre à la disposition d'un employeur un travailleur placé dans un C. A. T. La conséquence est qu'il n'est pas d'expérience professionnelle possible, à moins que, comme la pratique s'en est parfois instaurée, le travailleur soit mis à disposition sans être déclaré, ce qui tend à prouver que la présente proposition de loi répond bien à un besoin ;

b) Le régime des aides est peu incitatif ; en effet, le système de la garantie de ressources et du complément de rémunération peut conduire dans le cas de certains travailleurs, pour un salaire égal au S. M. I. C. en milieu ordinaire, à une rémunération de près de 110 % du S. M. I. C. dans un C. A. T. ; de même, l'écart des aides entre l'A. P. et le C. A. T. n'est plus que de 20 %, ce

qui conduit la Cour des comptes à préciser dans son rapport annuel que : « La différence n'est pas en elle-même suffisamment motivante pour conduire un travailleur handicapé qui en serait capable à abandonner le milieu de travail familial et sécurisant que constitue le C. A. T. » ;

c) La volonté des responsables de C. A. T. de placer leurs travailleurs en milieu ordinaire est modérée par les conséquences qu'entraîne sur leur trésorerie la perte du prix de journée ;

d) Enfin et surtout, les risques en cas d'échec sont un frein puisque, pour tenter une expérience en milieu ordinaire, le travailleur doit abandonner le C. A. T., ce qui l'expose, en cas d'échec, à perdre sa place et avec elle toutes les garanties du secteur protégé.

C'est pourquoi la solution proposée consiste à permettre au travailleur de tenter une expérience tout en restant « rattaché » au C. A. T., l'équilibre financier de l'opération pouvant être trouvé dans les contrats qui unissent le C. A. T. respectivement à l'employeur et au travailleur handicapé. Dans ce domaine, comme dans tous ceux qui sont obligatoirement abordés par les contrats, l'avis conforme de la C. O. T. O. R. E. P. apparaît comme pouvant donner toutes garanties sur l'équilibre desdits contrats. Cette solution aurait le mérite de favoriser l'insertion en un temps où la Cour des comptes constate que : « L'effort de la collectivité nationale en faveur des handicapés paraît, aujourd'hui, orienté davantage vers la protection et l'assistance que vers l'intégration professionnelle et sociale. » La présente proposition de loi vise à assurer la transition entre la période de « protection » et la vie professionnelle et sociale normale.

C'est la raison pour laquelle, Mesdames et Messieurs, nous vous demandons de bien vouloir l'adopter.

PROPOSITION DE LOI

L'article 30 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 est complété par les dispositions suivantes :

« Les travailleurs handicapés placés dans un Centre d'aide par le travail peuvent, avec leur accord et en vue d'une expérience professionnelle, être mis à la disposition d'un autre employeur.

Les conditions de cette mise à disposition sont fixées par les contrats écrits que le Centre d'aide par le travail passe, d'une part, avec l'employeur utilisateur, d'autre part, avec le travailleur handicapé.

Ces contrats sont passés pour une durée de un à trois mois renouvelables, après avis conforme de la C. O. T. O. R. E. P.

Le contrat liant le C. A. T. à l'employeur utilisateur doit préciser notamment :

a) La définition du poste de travail occupé, le lieu, l'horaire et les aménagements liés au handicap ;

b) La nature des travaux incompatibles avec certains types de handicap ;

c) La forme d'élaboration entre les trois parties (travailleur handicapé, employeur utilisateur, C. A. T.) d'un bilan à l'issue du contrat dans la perspective d'une embauche ou d'un renouvellement du contrat ou d'un retour au C. A. T. du travailleur handicapé.

Le contrat liant le C. A. T. avec le travailleur handicapé doit préciser notamment :

a) La qualification professionnelle du travailleur handicapé ;

b) La nature, le lieu, l'horaire et les caractéristiques du poste de travail occupé ;

c) Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due au salarié ;

d) La durée du contrat et les modalités d'élaboration de perspectives à l'issue de celui-ci. »