

**MODIFICATION DE LA LÉGISLATION
DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ
EN CE QUI CONCERNE LES CONTRATS D'ENTREPRISE :
UN PLUS POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?
ET POUR LESQUELS ?**

Guy Chadelon

Le 22 mai 2014, le gouvernement wallon a adopté un Arrêté apportant plusieurs modifications au sein de la réglementation relative aux entreprises de travail adapté (anciennement appelées ateliers protégés).

Ces modifications concernent notamment le sujet controversé des contrats d'entreprises, mais pas seulement...

Qu'est-ce qu'un contrat d'entreprise ?

Un contrat d'entreprise, est un contrat par lequel l'entreprise de travail adapté (ETA) s'engage à exécuter, contre rémunération, un travail manuel ou intellectuel en faveur d'une autre entreprise.

Dans ce cadre des travailleurs de l'ETA peuvent travailler dans cette entreprise extérieure, tout en étant encadré par un ou plusieurs moniteurs de cette ETA. Il est à noter que ces travailleurs seront soumis aux conditions de travail et de rémunérations de l'ETA et qu'il ne pourra y avoir en principe de lien hiérarchique entre ces travailleurs et des membres de l'entreprise extérieure.

Les enjeux de la négociation

En ce qui concerne ces contrats d'entreprise, les modifications prévues dans l'arrêté ont été précédés par de nombreuses discussions au niveau de l'AWIPH, l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées : au sein du conseil d'avis pour l'éducation, la formation et l'emploi (CEFE) et au Comité de Gestion (CG) il y a déjà de nombreux mois. Il y a également eu une concertation difficile entre les interlocuteurs sociaux du secteur et l'AWIPH au cabinet de la Ministre des affaires sociales et de la santé, Eliane Tillieux, qui avait ce secteur dans ses attributions.

Du côté employeur, l'EWETA, l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (la fédération patronale du secteur), souhaitait plus de souplesse administrative dans la réglementation qui concerne les contrats d'entreprise. Pour certaines ETA, cette partie de leur activité - toujours plus

importante - est la plus rentable et dans certains cas, elle s'avère très utile pour équilibrer leurs comptes. D'après les employeurs, l'élément primordial était de pouvoir saisir un marché dès qu'il se présentait. Devoir d'abord introduire une demande à l'administration (de l'AWIPH) et attendre son accord avant de pouvoir démarrer son exécution constituant, côté patronal, un risque de perdre ce marché.

Il est à noter que certaines ETA ont appris, à leurs dépens, qu'il était risqué de se lancer dans un contrat d'entreprise sans attendre l'accord de l'AWIPH. En effet, cette dernière, a pu, sur base de la réglementation, récupérer les subsides payés pour l'intervention dans le salaire des travailleurs concernés et ce, pour la période non couverte par l'accord.

Du côté des organisations syndicales, les enjeux sont également très importants mais tout autres. Les syndicats ne souhaitent pas remettre en cause le principe des contrats d'entreprise mais ils ont souligné des abus intolérables. Quelques exemples ? On a constaté des situations où les travailleurs de l'ETA ont remplacé des travailleurs de l'entreprise (pour la récolte de déchets, par exemple). C'est donc une forme de dumping qui est pratiquée. Dans une entreprise comptant peu de travailleurs, l'AWIPH tolère qu'il n'y ait pas un encadrement de l'ETA sur place mais plutôt un encadrement « itinérant », avec toutes les conséquences que cela implique : manque de suivi, abus.... Les cas qui font le plus réagir sont ceux pour lesquels on a pu légitimement se demander si, au vu de leur autonomie et de leur performance, les travailleurs concernés auraient plutôt dû être engagés par l'entreprise elle-même. Celle-ci pouvant d'ailleurs disposer de mesures favorisant le recrutement de personnes handicapées.

Par ailleurs, outre ces abus, les organisations syndicales ont mis en avant une série de revendications pour l'ensemble des travailleurs concernés par le travail effectué dans les entreprises extérieures.

Les voici :

- ▶ la prise en compte du temps de travail depuis l'ETA (et non à l'arrivée à l'entreprise extérieure) ;
- ▶ le paiement en frais de mission depuis l'ETA pour les travailleurs utilisant leur véhicule personnel ;
- ▶ la prise en charge par l'employeur d'une omnium-mission pour ces trajets ;
- ▶ un encadrement permanent des travailleurs par un moniteur.
- ▶ Etc.

Au terme de la négociation, quels sont les changements dans la nouvelle réglementation ? Avec quels résultats ?

Pour les employeurs, c'est carton plein ! La nouvelle réglementation n'impose plus à l'employeur d'attendre la réponse de l'AWIPH pour pouvoir entamer l'exécution du contrat dans l'entreprise extérieure après avoir introduit sa demande. Il devra certes encore introduire une demande mais il pourra le faire le jour du début de l'exécution du contrat.

L'accord est donné pour deux années et peut être reconduit plusieurs fois ! L'assouplissement administratif voulu est donc obtenu ...

Si la voix des employeurs a été entendue, force est de constater que c'est tout le contraire côté syndical. En effet, les revendications des organisations syndicales ont été vivement contestées par le patronat et parfois rejetées.

Par ailleurs, comme expliqué ci-dessus, l'ancienne réglementation précisait que, pour ce type d'activité, il ne peut y avoir de lien hiérarchique entre les travailleurs de l'ETA et ceux de l'entreprise extérieure. Ce qui est logique puisque, dans le cas contraire, on serait dans une forme de mise à disposition. Pourtant, la nouvelle réglementation atténue cette interdiction de lien hiérarchique en prévoyant la possibilité, pour les membres du personnel de l'entreprise extérieure, de donner des instructions générales et d'effectuer un contrôle sur le travail. Cette forme de lien hiérarchique est à mettre en lien avec une des dérives soulignées par les syndicats : le fait que, dans certains cas, l'encadrement ne soit pas permanent mais seulement itinérant.

Concernant l'encadrement de ces travailleurs par un, ou plusieurs, moniteur de l'ETA, la nouvelle réglementation ne prévoit que des changements cosmétiques. Voyons ce qu'il en est plus en détail...

L'ancienne réglementation prévoyait que l'ETA devait assurer l'encadrement et la supervision de ses travailleurs dans l'entreprise extérieure par un ou plusieurs membres du personnel de cadre (la définition renvoyant au personnel « moniteur »).

La nouvelle réglementation précise davantage les choses en indiquant qu'il doit s'agir d'un encadrement permanent dans l'entreprise extérieure (les circulaires de l'AWIPH parlant, elles, d'encadrement effectif)! Elle indique également qu'il faut la présence d'un encadrant par groupe entier de 10 travailleurs.

Néanmoins, la nouvelle réglementation maintient la possibilité que l'encadrement soit assuré par un moniteur « itinérant » lorsque le nombre de travailleurs à encadrer est inférieur à dix¹. Loin d'être une avancée, la légitimation d'une pratique dénoncée par les syndicats constitue un véritable recul. C'est évidemment dans cette situation que les employeurs ont voulu prendre leurs précautions et ont obtenu que le texte de l'Arrêté prévoit que des instructions générales puissent être communiquées et qu'un contrôle du travail puisse être effectué par un membre de l'entreprise extérieure.

Une avancée en ce qui concerne le contrôle syndical

Malgré le peu de considération pour les revendications syndicales, on peut toutefois souligner une avancée qui concerne le contrôle syndical. Désormais, l'employeur ne pourra se contenter d'aviser la délégation syndicale de l'existence d'un contrat d'entreprise, il devra également lui communiquer la liste des travailleurs concernés et surtout, il devra l'informer sur la manière dont il prévoit d'organiser l'encadrement de ces travailleurs. Il devra également se justifier - et argumenter - par rapport au profil des travailleurs et au travail qui leur est demandé. En l'absence de délégation syndicale, l'ETA devra informer les permanents syndicaux régionaux.

Tout l'enjeu sera pour les permanents et délégués syndicaux de faire « vivre » cette réglementation. Les moyens du contrôle donnés peuvent sembler importants, mais le risque d'être mis devant le fait accompli est grand puisque la souplesse obtenue par les employeurs leur permet de répondre du jour au lendemain à certaines demandes d'entreprises extérieures. Dans ce cas, par

¹ Extrait de l'art. 1055 de la réglementation ETA : « ...Lorsque moins de 10 travailleurs sont occupés dans l'entreprise extérieure, l'entreprise de travail adapté garantit à ces travailleurs un encadrement et une assistance nécessaires à l'exécution de leurs missions. »

exemple, comment répondre de manière adéquate à la question concernant le profil du travailleur ?

Dans certains cas, une flexibilité à outrance

Certains employeurs le reconnaissent : le fait même de pouvoir répondre à une demande du jour au lendemain permet de se rendre aussi souple, voir plus, que ce que propose l'intérim. C'est cette « qualité » qu'ils peuvent mettre en avant. Mais est-ce compatible avec la situation des travailleurs en ETA ? La question peut se poser.

Cette souplesse offerte aux clients induit une flexibilité parfois à outrance chez les travailleurs. De ce fait, à certains endroits, les délégués syndicaux sont régulièrement sollicités à propos du non respect des contrats et des règlements de travail, pour des questions de changements d'horaires, de jours de prestation de lieux d'affectation etc.

Le travail en entreprise extérieure, pas que du négatif pour les travailleurs

Pour les travailleurs de l'ETA en entreprise extérieure, du moins pour certains, ce type de travail peut être perçu positivement. En effet, vis-à-vis de leur entourage ils se présenteront comme un travailleur de cette entreprise et non comme un travailleur de l'ETA (pour autant que leur prestation dans l'entreprise ait une certaine stabilité) ce qu'ils vivront comme plus valorisant.

Réflexion : vers un glissement du public auquel s'adressent les ETA ?

Alors qu'il y a quelques années la mission des ETA étaient de pouvoir favoriser le passage de certains de ses travailleurs vers l'emploi ordinaire, il a fallu constater que cet aspect ne pouvait être rencontré.

En effet le passage des travailleurs des ETA vers l'emploi ordinaire se stabilise aux alentours de 1%. La mission des ETA reste alors de prendre en charge les travailleurs qui n'ont pas la possibilité de s'insérer dans l'emploi ordinaire.

Par contre, on constate, ces dernières années, une tendance à recruter en ETA, les travailleurs les « plus rentables » au détriment des travailleurs les plus en difficulté. Les « plus rentables » étant notamment recherchés pour les contrats en entreprise.

Dans le même ordre d'idée, il est à noter que le nouvel Arrêté a modifié une disposition concernant les *sections d'accueil et de formation* qui sont précisément des dispositifs prévus pour permettre aux ETA d'accueillir les travailleurs les plus handicapés ou les plus en difficulté par rapport au travail. La modification vise à élargir le dispositif à un public en moins grande difficulté². Une fois de plus ces derniers (potentiellement plus rentables) risquent d'occuper les places, limitées dans ce dispositif, au détriment du public auquel elles étaient prioritairement destinées avant la modification. Ce changement répond à une demande des employeurs et on peut s'interroger sur l'avenir de la mission sociale des ETA qui semble de moins en moins remplie.

² La modification consiste à permettre, en plus des conditions d'accès existantes, l'accès de ces sections aux élèves issu de l'enseignement spécial de forme 3 après une année d'inactivité. Précédemment les sections d'accueil étaient réservées aux étudiants issus de la forme 2 ou aux personnes qui avaient fréquenté un service d'accueil ou un service d'accueil et d'hébergement agréé par l'AWIPH.