

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

**LES ACCORDS
EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
(articles L 5212-8, L 5212-17, R 5212-14 et
R 5212-15 du code du travail)**

Guide méthodologique

SOMMAIRE

Introduction	page 3
Première partie : Construction de l'accord	page 4
Les modalités d'exécution de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	page 5
Les arguments en faveur de la signature d'un accord	page 9
L'état des lieux	page 11
Le cadre de la négociation de l'accord	page 13
L'agrément	page 14
Le renouvellement	page 18
Deuxième partie : Le contenu de l'accord	page 19
Le recrutement d'un travailleur handicapé	page 20
L'accueil des travailleurs handicapés pour favoriser leur insertion	page 24
Le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés	page 26
La préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques	page 27
La formation	page 28
Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur du travail protégé	page 29
Les mesures d'accompagnement	page 30
Troisième partie : Animation, pilotage et suivi	page 31
Le pilotage et le suivi de l'accord	page 32
Le bilan de l'application de l'accord et les relations avec l'administration	page 35
La pesée financière	page 36
Annexe : Le mécanisme de la péréquation	page 39

INTRODUCTION

Afin d'intégrer pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et en faire un élément à part entière de dialogue social dans l'entreprise et au sein de la branche, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier tous les ans au niveau de l'entreprise (articles L 2242-13 et L 2242-14 du code du travail), et tous les trois ans au niveau de la branche (articles L 2241-5 et D 2241-8 du code du travail).

Cette obligation de négocier a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, dans le cadre de l'obligation d'emploi les concernant (article L 5212-8 du code du travail).

En effet, dès la loi du 10 juillet 1987, le législateur a placé l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective, en permettant qu'un accord collectif agréé, visant à développer l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, devienne une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, le Président de la République s'est engagé le 10 juin 2008, au cours de la Conférence nationale du handicap, à mettre en œuvre un Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées. Ce pacte comprend diverses mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées et à lever les obstacles à leur recrutement.

Il s'agit de :

- la mise en place d'un réseau de compétences pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées,
- la meilleure adaptation des travailleurs handicapés aux besoins de recrutement des entreprises,
- l'accompagnement des entreprises en vue du recrutement de travailleurs handicapés.

Ce pacte demande un engagement de tous les partenaires qui peut notamment se traduire, pour les employeurs, par un développement des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

L'application d'un accord permet non seulement de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mais également d'avoir une véritable politique concertée d'emploi et de formation des travailleurs handicapés adaptée aux besoins spécifiques de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Un accord collectif donne de la cohérence et de la visibilité à la politique des entreprises et favorise l'implication des partenaires sociaux ainsi que celle des acteurs internes et externes à l'entreprise. Il contribue à créer les conditions d'une insertion durable des personnes handicapées dans l'entreprise.

La loi du 11 février 2005 a affirmé l'importance du projet professionnel de la personne handicapée, dans le cadre de son projet de vie. L'accord crée les conditions favorables à la réalisation de ce projet professionnel.

En effet, l'objectif de l'accord est d'inciter l'entreprise et ses différentes composantes sociales à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion des ressources humaines. Un accord collectif donne de la cohérence et de la visibilité à la politique des entreprises et favorise l'implication des partenaires sociaux ainsi que celle des acteurs internes et externes à l'entreprise

Le présent guide pratique vise à proposer aux partenaires sociaux un appui méthodologique qui leur permettra de mieux s'approprier le sujet et d'enrichir le dialogue entre les négociateurs des accords et les pouvoirs publics chargés de leur agrément et de leur suivi.

Il se propose également d'apporter des réponses à des questions concrètes que se posent les acteurs :

- sur les avantages d'un accord ;
- sur l'état du droit et de la doctrine de l'administration ;
- sur la méthodologie pour aborder les problèmes de construction d'un accord ;
- sur les ressources disponibles pour les entreprises qui s'engagent dans cette voie (conseils, financements...).

PREMIERE PARTIE

Construction de l'accord

LES MODALITES D'EXECUTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 oblige tout employeur du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, occupant au moins 20 salariés, à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leurs effectifs salariés (articles L 5212-1 et L 5212-2 du code du travail).

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

La jurisprudence du Conseil d'Etat a défini la notion d'établissement pour l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il s'agit une organisation intermédiaire entre le siège social et la clientèle, suffisamment stable, permanente et autonome, notamment au niveau de la gestion du personnel.

Il peut se présenter deux cas de figure :

1- l'entreprise a des établissements autonomes : chacun doit alors calculer son effectif d'assujettissement pour déterminer si ce dernier est égal ou supérieur à 20 salariés, et dans l'affirmative envoyer une déclaration à l'AGEFIPH ;

2- l'entreprise n'a pas d'établissement autonome : seul le siège social détermine l'effectif d'assujettissement en y intégrant les effectifs de tous les établissements que ces derniers aient plus ou moins de 20 salariés. Si l'effectif d'assujettissement du siège social est au moins égal à 20 salariés, il adresse une déclaration dans laquelle figure l'ensemble des salariés de l'entreprise (siège social et établissements).

Les entreprises soumises à cette obligation d'emploi qui ne s'en acquittent par aucun des moyens mis à leur disposition doivent verser au Trésor Public une pénalité.

Le montant de cette pénalité est égal à la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire et ce quel que soit l'effectif total des salariés de l'entreprise, majorée de 25 %.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont (article L 5212-13 du code du travail) :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- *L'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (recrutement et maintien)*
- *La conclusion de contrats avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé (articles L 5212-6 et R 5212-5 à R 5212-9 du code du travail)*

L'employeur peut passer des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Cette passation de contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires. Ce nombre est égal au quotient obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, moins les coûts de matières premières, par 2 000 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement.

Toutefois pour les contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés dans une entreprise par une entreprise adaptée ou par un organisme du milieu protégé, considérés comme un type particulier de contrats de prestations de services, la base horaire retenue est de 1 600 heures. Ces contrats étant des contrats de prestations de services, les travailleurs handicapés mis à disposition dans le cadre desdits contrats, ne doivent pas être décomptés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements qui les accueillent.

Cette modalité d'exécution de l'obligation exonère partiellement l'entreprise, dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi, soit 3 % de l'effectif des bénéficiaires.

- L'accueil des personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle (articles L 5212-7, R 5212-10 et R 5212-11 du code de travail)

L'entreprise peut accueillir en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle, visée aux articles L 6341-4 et R 6341-2 du code du travail ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L 6341-1 du code de travail, et appartenant à l'une des catégories visées à l'article L 5212-13 du code de travail. L'accueil de ces personnes donne droit à des unités bénéficiaires dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement de l'établissement.

Ces stagiaires sont pris en compte au titre de l'année où se termine le stage et sont décomptés pour une unité proratisée en fonction de la durée du stage, durée qui ne peut pas être inférieure à 150 heures, rapportée à la durée annuelle de travail pratiquée dans l'établissement.

- L'application d'un accord de branche(1), de groupe(2), d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (articles L 5212-8, L 5212-17 et R 5212-12 à R 5212-18 du code du travail)

Ces accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, prévoient la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'application de tels accords, à condition qu'ils soient agréés, vaut acquittement de l'obligation d'emploi sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues.

Les accords peuvent organiser la péréquation de l'obligation légale seulement entre les différents établissements d'une même entreprise.

En outre, il faut souligner L'article L 5212-8 du code du travail prévoit que les accords spécifiques à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peuvent être conclus non seulement au niveau de la branche et du groupe mais également à celui de l'entreprise et de l'établissement. Une entreprise peut tout à fait conclure un accord à son niveau et en demander l'agrément, sauf si un accord de branche ou de groupe en décide autrement.

Cet accord a toute latitude du moment qu'il répond aux objectifs fixés par l'article précité d'autant qu'en la matière il est souvent extrêmement difficile d'apprécier le caractère plus ou moins favorable d'un accord pris dans sa globalité.

- Le versement d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés géré par l'AGEFIPH (articles L 5212-9 à L 5212-11, L 5214-1 et D 5212-19 à D 5212-30 du Code du travail)

L'établissement assujetti qui n'atteint pas le quota de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés doit verser à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer, dont le montant est calculé en fonction de l'effectif total de l'établissement et modulé à la baisse pour tenir compte des éventuels emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, ainsi que des

efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment les plus lourdement handicapés.

(1) Ensemble des entreprises exerçant une activité présentant les mêmes caractéristiques économiques.

(2) Un groupe est formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle. Est également considérée comme entreprise dominante, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique. (articles L 2232-30 à L 2232-35, L 2331-1 à L 2331-4, L 2331-6 et R 2331-2 du code du travail. Circulaire du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue sociale).

LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA SIGNATURE D'UN ACCORD

Gestion directe de la contribution au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement

L'application d'un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi pour :

- l'établissement s'il s'agit d'un accord d'établissement,
- l'entreprise et ses établissements s'il s'agit d'un accord d'entreprise,
- les entreprises et leurs établissements d'un groupe s'il s'agit d'un accord de groupe,
- les entreprises et leurs établissements d'une branche s'il s'agit d'un accord de branche.

La branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement pourront donc choisir eux-mêmes les actions, définies par l'accord, qui feront progresser l'emploi des travailleurs handicapés et qui pourront être conçues en cohérence avec leur situation interne, leur stratégie économique, leurs compétences propres, leur culture.

Un accord donne la possibilité pour une branche ou un groupe de démultiplier les actions et de les développer d'une manière cohérente.

Un accord tend à inciter les personnes handicapées à postuler dans les entreprises ou les établissements appliquant l'accord.

Visibilité de l'action menée et effets positifs sur le climat interne

Un établissement ou une entreprise peut avoir une politique volontariste concernant l'insertion des travailleurs handicapés sans accord d'entreprise.

Cependant, l'accord permet de :

- démontrer une volonté d'implication active de l'ensemble des partenaires ;
- choisir d'intégrer une démarche de sécurisation des parcours professionnels ;
- utiliser une large palette de mesures personnalisées ;
- structurer de manière visible cette action ;
- favoriser la mobilisation des salariés autour d'une politique dynamique et valorisante menée conjointement par les dirigeants et les institutions représentatives du personnel ;
- développer une collaboration avec les organisations syndicales sur un sujet consensuel.

La nécessaire création d'un dispositif partenarial pour « faire vivre » l'accord, intégrant l'ensemble des organisations syndicales, des salariés et de l'encadrement au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, a un effet positif sur le climat interne, unanimement constaté par les acteurs qui se sont engagés dans cette voie, susceptible d'entraîner une dynamique des services et des équipes.

La représentation sociale vis-à-vis de l'extérieur

Une politique volontariste dans ce domaine portée par un accord peut avoir des retombées positives sur l'image de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, en particulier pour ceux qui travaillent avec le grand public ou qui ont une vocation particulière dans le champ de l'action sociale ou de la couverture des risques (prévoyance, assurances...).

La conclusion d'un accord démontre également la responsabilité sociale de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, pour le maintien dans l'emploi, notamment pour les salariés handicapés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Financement des actions de l'accord

L'agrément de l'accord suppose une pesée financière.

La conclusion d'un accord étant l'une des cinq modalités permettant de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il apparaît indispensable de pouvoir mesurer la valeur des engagements contenus dans l'accord, y compris lorsqu'ils relèvent d'une démarche principalement qualitative. Les actions répertoriées dans les plans doivent donc être assorties d'éléments de chiffrage propres à faciliter **la pesée financière de l'accord qui doit correspondre a minima au montant de la contribution qui aurait dû être versé à l'AGEFIPH si l'accord n'avait pas été conclu et agréé.**

En effet, l'accord doit être conçu comme un moyen de s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant progresser directement l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Toutefois, pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH en année N-1 sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du code du travail).

En effet, les actions visées par ces dépenses peuvent être intégrées dans le plan d'action de l'accord et financées par son budget. Les déduire en amont conduirait à un risque de double imputation et imposerait un suivi spécifique pour pouvoir vérifier qu'elles ne sont pas également imputées sur le budget de l'accord. En revanche, en cas d'inexécution de l'accord, le montant de la contribution due tiendrait compte du coût des actions mise en œuvre dans les conditions et limites prévues aux articles D. 5212-28 et D. 5212-29 précités.

Ce chiffrage peut pour des raisons de confidentialité vis-à-vis des tiers être renvoyé à une annexe ou un document n'ayant pas vocation à être public, mais il reste nécessaire pour la conclusion et l'agrément de l'accord.

Les éléments chiffrés à prévoir sont les moyens liés à la mise en œuvre du plan d'embauche, de l'insertion et de la formation du travailleur handicapé, du plan de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations technologiques, de la mise en place et du fonctionnement d'une cellule de suivi interne (condition incontournable à la réussite d'un accord), des mesures d'accompagnement, des autres actions.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Lorsqu'une entreprise relève d'un accord, une demande d'aide financière de l'AGEFIPH n'est recevable que dans la mesure où l'action n'est pas expressément prévue dans l'accord et dans les conditions définies par l'AGEFIPH et sous réserve de son acceptation.

L'ETAT DES LIEUX

L'état des lieux doit porter sur l'état du marché de l'emploi interne en relation avec les possibilités d'intégration de travailleurs handicapés, et sur les caractéristiques du marché du travail du bassin d'emploi. Cet état des lieux sera déterminant dans la conception de l'accord. Il le sera également lors de l'agrément, les actions étant évaluées par rapport à la situation de chaque branche, groupe, entreprise ou établissement.

Les éléments d'information identifiés ci-dessous **peuvent aider** à l'élaboration d'un état des lieux de la réalité de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et doivent être adaptés pour l'entreprise et l'établissement à leur taille.

Pour la branche ou le groupe :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

Les éléments d'information susceptibles d'aider à l'élaboration de cet état des lieux sont :

- Les éléments de connaissance du secteur ou des secteurs d'activité :

- la situation socio-économique actuelle,
- les événements récents de la vie de la branche ou du groupe,
- les perspectives en matière de développement de l'emploi,
- les métiers de la branche ou des activités du groupe (leurs caractéristiques et leurs perspectives d'évolution)...

- Les données du bilan social de la branche ou du groupe,

- Le bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés au niveau des entreprises de la branche ou celles constitutives du groupe fondé sur les trois dernières déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (DOETH), sous réserve de confidentialité,

- La réponse apportée à l'obligation d'emploi dans les entreprises de la branche ou du groupe et les perspectives d'embauche.

Pour l'entreprise ou l'établissement :

La connaissance de l'entreprise ou de l'établissement :

- situation socio-économique actuelle, événements récents de la vie de l'entreprise ou de l'établissement, perspective en matière de développement de l'emploi,
- métiers (leurs caractéristiques suivant l'entreprise ou l'établissement ainsi que les perspectives d'évolution).

Les données du bilan social :

- effectif global, appartenance à un groupe,
- pyramide des âges et des qualifications,
- rotation du personnel, sur quels postes,

- situation de l'emploi actuelle : évolution des flux d'entrée et de sortie, (embauche, suppression d'emploi, départs en retraite)
- contrats utilisés pour l'embauche : CDI, CDD,,
- évènements structurels récents ou en cours vécus par l'entreprise ou l'établissement.

Le bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ou l'établissement fondé sur les trois dernières DOETH (sous réserve de confidentialité) intégrera dans la mesure du possible :

- les réponses apportées à l'obligation d'emploi et éventuellement montant versé à l'AGEFIPH,
- le nombre actuel de bénéficiaires de l'obligation d'emplois travailleurs handicapés et leurs caractéristiques (sexe, âge, catégorie de bénéficiaire...),
- le taux d'emploi direct,
- l'évolution de carrière, de salaire des travailleurs handicapés dans l'entreprise ou l'établissement
- la nature des contrats d'embauche et nombre d'embauches,
- l'analyse des postes tenus par des travailleurs handicapés (type d'emploi),
- l'analyse de l'échelle des salaires versés aux travailleurs handicapés et ceux versés aux travailleurs valides,
- l'analyse des niveaux de qualification et accès à la formation des travailleurs handicapés,
- la nature et montant des contrats passés avec les entreprises adaptées et les organismes du secteur de travail protégé, pourcentage du taux d'emploi représenté par ces contrats,
- les moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi (adaptation à l'emploi, aménagement de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées pour l'évolution professionnelle, et à la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés),
- l'analyse des expériences dans l'emploi des travailleurs handicapés échecs, difficultés....,
- la mobilisation des institutions représentatives du personnel sur le sujet et des acteurs susceptibles de signaler le plus précocement possible les situations de handicap.

Perspectives d'emploi pour la durée de l'accord :

- embauches prévues par l'entreprise sur la durée de l'accord (nature des postes et qualifications requises),
- objectifs d'emploi de travailleurs handicapés (nombre ou pourcentage du flux d'embauche total),
- plans d'actions retenus (plan d'embauche obligatoire et deux plans retenus parmi les trois plans suivants, insertion et formation, maintien dans l'emploi, adaptation aux mutations technologiques)
- caractéristiques des travailleurs handicapés du ou des bassin(s) d'emploi.

Des organismes peuvent aider à établir ce diagnostic (organismes spécialisés, organisations professionnelles et syndicales, AGEFIPH...). L'administration (DIRECCTE) peut jouer également un rôle de conseil.

LE CADRE DE NEGOCIATION DE L'ACCORD

L'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi des travailleurs handicapés est un accord collectif de droit commun, qui pour produire ses effets eu égard à l'obligation d'emploi prévue par la loi doit être agréé par l'autorité administrative compétente.

A ce titre il est soumis au droit commun de la négociation collective (article L 2221-2 et suivants du Code du travail).

Le niveau de négociation

La négociation peut se faire au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement entre les dirigeants et les représentants syndicaux des salariés.

L'entreprise peut faire le choix d'une négociation par établissement ou d'une négociation d'entreprise, en fonction de ses contraintes propres.

Des relations en amont avec l'administration

Ni la loi, ni les décrets d'application n'ont prévu que les initiatives contractuelles soient encadrées par des règles qui en prédétermineraient le contenu. Les accords devront, en tout état de cause, traduire une réelle volonté d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi de ces travailleurs.

La décision de conclure un accord et le contenu des actions dépendent fortement de la situation de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. L'appréciation portée par l'autorité administrative et la décision d'agrément seront fondées sur un examen de la situation réelle décrite dans l'état des lieux et sur les possibilités qui en découlent en termes d'actions pour l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, la qualité de cet état des lieux sera fondamentale pour éclairer l'administration quant à l'agrément.

Un dialogue avec l'administration en amont permet à celle-ci d'assumer un rôle de conseil, et d'assurer une meilleure information des partenaires sociaux sur la loi.

Un échange régulier avec l'autorité administrative qui agréée l'accord, parallèlement à la négociation avec les organisations syndicales, contribue à créer des conditions d'agrément favorables. L'autorité administrative doit informer tous les partenaires de l'accord des éléments nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Enfin, elle assurera un rôle d'appui technique et d'expertise pour tous les partenaires par la connaissance de l'ensemble des types d'actions pouvant être mises en œuvre et l'évaluation précise des engagements pris dans l'accord. En outre, elle peut appuyer l'action dans la branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement vis-à-vis des intervenants sur le marché du travail et être facteur d'impulsion sur les services de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'AGEFIPH, des organismes spécialisés (CAP EMPLOI, SAMETH...) et les organisations professionnelles et syndicales, qui connaissent les exigences de l'administration de leur région, peuvent également être de bon conseil pour la préparation technique de l'accord et pour aider l'entreprise à la réalisation du diagnostic interne.

L'AGREMENT

Dépôt de l'accord

Une fois l'accord négocié et signé, il doit être déposé, en version papier et en version électronique, auprès de la Direction générale du travail, s'il s'agit d'un accord de branche et auprès du préfet du département (UT/DIRECCTE) concerné, s'il s'agit d'un accord de groupe, d'entreprise ou, d'établissement.

L'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, est déposé auprès du préfet (UT/DIRECCTE) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, auprès du préfet (UT/DIRECCTE) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.

L'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, est déposé auprès du le préfet (UT/DIRECCTE) du département où est situé le siège de l'entreprise.

Dans le cadre de la convention d'objectifs Etat-AGEFIPH 2008-2010, il est prévu que l'AGEFIPH doit être informée par l'UT/DIRECCTE chaque fois que son intervention, sous réserve de son acceptation, est mentionnée dans un accord pour des actions non imputables sur le budget de l'accord.

Examen du contenu l'accord

La loi indique que l'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques, et un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'agrément est donné en fonction du respect des critères fixés par la loi et indiqués ci-dessus ainsi qu'au regard de l'équilibre général de l'accord compte tenu de la situation de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et des plans d'action proposés. Il est donc important d'avoir des échanges réguliers en amont entre les négociateurs et l'autorité administrative chargée de l'agrément.

L'accord peut prévoir d'autres actions selon les possibilités et les choix de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, mais elles seront appréciées en vue de l'agrément par l'autorité administrative en fonction de leur rapport avec l'objet principal des accords : le développement de l'emploi (embauche et maintien) dans les entreprises.

En tout état de cause, l'agrément suppose que l'accord comporte :

- un état des lieux préalable portant notamment sur des données précises de la situation de départ à partir des trois dernières DOETH,
- la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel, comme le prévoit la loi. Les négociateurs ont donc le choix de la durée. En règle générale cette durée est de trois années civiles. **L'accord est donc agréé pour une durée limitée (années civiles), et ne peut en aucun cas être renouvelé par tacite reconduction.**
- des objectifs précis et quantifiés pour chaque année faisant apparaître une réelle dynamique ; la réalisation des objectifs s'appréciera à la fin de la validité de l'accord,
- un plan d'embauche obligatoire,
- des engagements chiffrés pour le budget de l'accord dont le montant doit correspondre a minima au montant de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord, un accord agréé valant, en effet, exécution de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés. Toute

modification substantielle des plans d'actions nécessite un avenant à l'accord qui doit également être agréé. Les objectifs chiffrés peuvent être modulés sur la durée de l'accord,

L'administration examinera, outre le plan d'embauche, si les négociateurs ont attaché une importance suffisante à l'état des lieux. Il apparaît indispensable que la négociation de l'accord soit l'occasion, au regard de l'obligation d'emploi, d'un état des lieux préalable portant sur les données précises de la situation de départ et ce dès le début de la négociation.

Différents échanges peuvent avoir lieu au cours de cette procédure entre la branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement et l'administration.

Avis de l'instance compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement sont soumis à l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer, du comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon (articles L 5212-17, R 5212-15 et R 5523-1 du code du travail).

Il est souhaitable que les parties signataires et non signataires aient la possibilité d'être entendues par la commission. À défaut d'une audition, la faculté de produire des observations écrites à la commission doit leur être offerte.

L'agrément

Pour les accords de branche :

Ces accords sont agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi (article R 5212-15 du code du travail). L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des entreprises et des établissements s'y rattachant composant la branche.

Pour les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement :

Ces accords sont agréés par arrêté du préfet du département (article R 5212-15 du code du travail).

En cas d'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet (UT/DIRECCTE) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet (UT/DIRECCTE) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des UT/DIRECCTE concernées. L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des entreprises et des établissements s'y rattachant composant le groupe.

En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet (UT/DIRECCTE) du département où est situé le siège de l'entreprise. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des UT/DIRECCTE concernées. L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi **pour l'ensemble des établissements de l'entreprise.**

La décision d'agrément de l'autorité administrative, qui vaut pour la durée de validité de l'accord exprimée en années civiles, doit être notifiée aux parties signataires.

Une absence de réponse de la part de l'administration dans un délai de deux mois, qui court que lorsque le dossier fourni est complet, équivaut à **une décision implicite de rejet.**

En cas de refus d'agrément, la décision doit être motivée et indiquer les voies et les délais de recours. La décision de refus doit être notifiée aux parties signataires par lettre recommandée avec accusé réception.

Un accord non agréé est-il valide, quels sont ses effets ?

Un accord non agréé garde la valeur juridique d'un accord collectif de droit commun, sauf s'il contient une clause suspensive dépendant de l'agrément. En revanche, il ne vaut pas exécution de l'obligation d'emploi, et l'entreprise devra donc avoir recours à une autre modalité d'exécution : emploi direct, contrats avec des EA ou des ESAT (pour 50 % maximum de l'obligation), accueil de stagiaires handicapés au titre de la formation professionnelle (pour 2 % maximum de l'effectif total) ou versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Le refus d'agrément peut-il être contesté ?

Les signataires de l'accord peuvent contester un refus d'agrément en formant un recours gracieux auprès du signataire de la décision de refus, un recours hiérarchique auprès du ministre chargé de l'emploi et/ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Un agrément peut-il être retiré ?

Le ministre de l'emploi dispose d'un délai de 4 mois à compter de la date de l'arrêté d'agrément pour retirer l'agrément.

Un accord, est-il créateur de droits pour les personnes handicapées ?

Un accord, agréé ou non, est créateur de droits pour les personnes handicapées concernées par cet accord, c'est-à-dire salariés de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche, selon les règles de droit commun de la négociation collective (1).

Un accord peut-il modifier les garanties concernant les travailleurs handicapés contenues dans les conventions collectives ?

L'accord d'entreprise garde la possibilité de déroger à un accord de niveau supérieur, dès lors que cette dérogation se fait dans un sens plus favorable aux salariés.

En revanche, des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par des conventions ou accords de niveau supérieur ou couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, ne peuvent figurées dans un accord d'entreprise qu'à la seule condition que l'accord de niveau supérieur ne l'exclut pas expressément.

Toutefois, les dérogations, dans un sens moins favorable, aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à s'imposer de façon impérative : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

Des tiers (associations de personnes handicapées, médecin du travail, entreprises ...) peuvent-ils contester l'accord ou certaines de ses dispositions ?

Selon les règles de droit commun de la négociation collective, les tiers ne peuvent pas contester l'accord.

(1) L'article L 2262-12 du code du travail prévoit :

« Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements. »

LE RENOÜVELLEMENT

Les accords sont agréés pour la durée, en années civiles, de validité de l'accord donc pour une durée limitée. Ils ne peuvent donc pas être prorogés par tacite reconduction.

Une décision et une mise en œuvre fondées sur le bilan de l'accord précédent

La décision de renouveler un accord et le contenu du nouvel accord doivent être fondés sur un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent. La négociation d'un nouvel accord ne peut utilement intervenir que si un bilan de l'accord précédent a été établi et présenté aux partenaires sociaux et à l'autorité administrative.

Le nouvel accord doit être conçu dans un esprit dynamique et évolutif, en tenant compte des enseignements de l'accord précédent, notamment pour corriger les difficultés rencontrées.

Le processus de renouvellement

Le processus de renouvellement de l'accord, et par conséquent le bilan définitif de l'accord précédent, doivent être engagés suffisamment tôt. Le strict respect de la date légale du dépôt de l'imprimé DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) ne permet pas une anticipation suffisante. Aussi, il est souhaitable de préparer un pré-bilan au plus tard au début du dernier trimestre de la dernière année de l'accord. Ce pré-bilan doit être remis à l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément, si possible avant la signature par les partenaires de l'accord de renouvellement.

Le pré-bilan doit porter sur :

- les éléments quantitatifs au regard des engagements quantifiés ;
- l'évolution du contexte économique et des paramètres généraux de l'emploi de l'entreprise par rapport aux perspectives entrevues et exposées lors de la signature de l'accord ;
- des éléments qualitatifs qui témoignent d'une réelle dynamique dans la mise en œuvre de l'accord. Ils peuvent aussi porter sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Quelles conséquences si les engagements de l'accord n'ont pas été atteints ?

L'analyse des réalisations de l'accord est effectuée avec l'administration (UT/DIRECCTE), qui appréciera les conditions d'un éventuel retard.

En tout état de cause, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions contenues dans l'accord et non utilisées seront reversées à l'AGEFIPH ou reversées sur le budget de l'accord suivant selon la décision de l'UT/DIRECCTE .

En cas de manquement avéré (aucune dynamique dans l'application de l'accord ou volonté manifeste de ne pas mettre en œuvre les plans d'action), la pénalité administrative due en cas de non-respect de l'obligation d'emploi est appliquée. Cette pénalité est calculée pour chaque année de l'accord selon les règles fixées par les articles L 5212-12 et D 5212-19 à D 5212-29 du code du travail et peut-être minorée en tenant compte des réalisations partielles de l'accord.

DEUXIEME PARTIE

Le contenu de l'accord

LE RECRUTEMENT D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

L'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés traduit la politique d'emploi que décide de se donner la branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement. Cette politique d'insertion des travailleurs handicapés doit être cohérente avec la stratégie de ces entités et doit s'inscrire dans la politique globale de gestion des ressources humaines. Le travailleur handicapé est avant tout embauché pour ses compétences et son potentiel.

Le plan d'embauche, obligatoire, doit concrétiser l'engagement de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement à faire progresser son quota dans la perspective d'atteindre à terme le quota légal, en fonction de sa situation par rapport à l'obligation d'emploi déterminée dans l'état des lieux.

Les engagements d'embauche directe par l'entreprise sont les seuls acceptables dans le plan d'embauche.

En application de l'article R 5212-18 du code du travail les accords de branche, de groupe et d'entreprise peuvent prévoir une péréquation de l'obligation d'emploi entre établissements d'une même entreprise (Cf. annexe).

S'agissant du nombre de postes à pourvoir, ce nombre doit être fonction du taux d'emploi de départ et des prévisions d'embauche telles qu'elles ressortent de l'analyse de l'état des lieux. L'objectif doit tendre vers le taux légal d'emploi de 6 %. Le niveau de qualification des postes à pourvoir est également à prendre en compte, s'il est élevé un plan de formation peut être prévu pour amener les travailleurs handicapés au niveau requis.

L'évolution du taux d'emploi direct doit être calculée, compte tenu des départs à la retraite et des personnes handicapées déjà dans l'entreprise et qui se font reconnaître bénéficiaires de l'OETH. L'évaluation doit se faire en priorité sur les nouveaux recrutements. Toutefois, cette approche doit être complétée par l'évaluation des maintiens dans l'emploi selon les dispositions prévues par l'accord. Les mesures prises par les entreprises pour permettre aux salariés devenus handicapés de conserver son emploi doivent également être valorisées.

Pour ce qui est du recrutement par rapport au flux d'embauche globale tout public confondu, il convient d'afficher dans l'accord un engagement minimal de recrutement en nombre de personnes.

En effet un plan d'embauche exclusivement calculé sur le flux d'embauche ne peut pas être retenu dans la mesure où il est beaucoup trop aléatoire et n'est pas incitatif à l'atteinte de l'objectif. En effet, si aucune embauche n'est effectuée au motif d'un contexte économique défavorable, aucun travailleur handicapé ne sera recruté alors que le plan d'embauche de l'accord aura pour autant été respecté, ce qui ne répond pas à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi.

Le processus de l'embauche directe

L'entreprise a tout intérêt à diversifier ses sources de recrutement (ANPE, CAP EMPLOI, entreprises de travail temporaires, cabinets de recrutement...) ses outils de sourcing et à développer des

partenariats auprès d'organismes de formation (écoles, universités, centres de réadaptation professionnelle ...), elle a également tout intérêt à développer une politique d'accueil et de tutorat de stagiaires.

L'analyse des postes à pourvoir

Quand il y a un poste à pourvoir, l'entreprise doit s'interroger sur la possibilité de le confier à un travailleur handicapé.

La définition du poste doit préciser les contributions attendues comme type de production ou de service par le chef d'entreprise ou par la hiérarchie directe. Le diagnostic ergonomique et médical conduit en amont permet d'identifier les exigences d'aptitude du poste, et, s'il est transmis aux acteurs du placement (agence locale Pôle Emploi ou Cap Emploi), peut aider ceux-ci à proposer des candidats.

Une intégration réussie suppose au préalable

- une qualification adaptée au poste de travail,
- un poste de travail adapté au handicap concerné,
- une contribution réelle au travail de l'unité,
- un contenu des tâches évolutif,
- une sensibilisation de l'encadrement,
- le cas échéant, un tuteur d'intégration volontaire,

L'entreprise vérifie si les compétences du candidat correspondent au poste. Le cas échéant, l'examen des candidatures de travailleurs handicapés peut aussi permettre, en fonction du profil du candidat pressenti, d'ajuster le contenu du poste, ou de prévoir une formation au poste, notamment s'il s'agit d'une mobilité interne dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Deux points de vigilance sont à observer dans la recherche de candidat :

- l'implication de la hiérarchie le plus en amont possible du processus de recrutement : le contact direct entre l'encadrement de proximité et le travailleur handicapé permet de mieux se rendre compte d'ajustements possibles entre le poste et le profil de la personne.

Les professionnels (ressources humaines, médecins du travail, ergonomes...) peuvent en outre jouer un rôle d'explication, d'aide et de conseil, en particulier pour rapprocher les besoins de qualification du poste de travail et le potentiel de la personne handicapée, en prenant en compte les compétences de la personne.

- la prise en compte de la motivation du travailleur handicapé par rapport au poste : comme pour tout autre candidat à un poste, le travailleur handicapé peut refuser l'offre qui lui est faite pour des raisons diverses (éloignement, salaire trop bas, décalage de qualification entre le poste et le profil...).

Dans certains cas, la réalisation d'un bilan de situation du candidat peut s'avérer nécessaire pour valider son projet d'insertion. Pour ce faire, l'entreprise peut, par exemple, prendre contact avec un organisme de placement spécialisé Cap Emploi.

L'aménagement et accessibilité du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi
--

Les employeurs doivent, en application de l'article L 5213-6 du code du travail, prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Peuvent être pris en charge dans le budget de l'accord, tout ou partie du coût de l'aménagement du poste de travail et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste réalisés selon les besoins du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (dont la liste figure à l'article L.5212-13 du code du travail) **recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi prévus par l'accord.**

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas, en revanche, être prises en charge par le budget de l'accord.

L'ensemble de ces dépenses ne doit pas constituer une part excessive du budget de l'accord afin de permettre le financement des actions de recrutement, de formation, de sensibilisation ...

Les justificatifs suivants doivent être obligatoirement fournis dans le cadre du bilan annuel par l'employeur afin que l'UT/DIRECCTE puisse exercer sa mission de contrôle de la mise en œuvre de l'accord :

- justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- avis du médecin du travail,
- avis du CHSCT,
- le cas échéant, tout autre document justifiant la réalisation de la nature des aménagements effectués (avis d'un ergonome, d'un expert consulté....).

Comment créer les conditions favorables à l'emploi des travailleurs handicapés ?

Plusieurs mesures de gestion des ressources humaines sont envisageables pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés. Certaines favorisent la décision de recruter par la hiérarchie. Les autres tendent à intégrer le recrutement et l'itinéraire professionnel de carrière du travailleur handicapé dans une gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Les mesures favorisant la décision d'embauche par la hiérarchie

Pour favoriser la décision d'embaucher des travailleurs handicapés, certaines entreprises ont pris des mesures incitatives :

- la prise en compte dans l'appréciation du responsable hiérarchique direct (à qui appartient en définitive la décision d'embauche) de l'effort déployé pour intégrer un travailleur handicapé dans ses effectifs ;
- la préparation de l'accueil du travailleur handicapé par l'ensemble de ses futurs collègues.

La gestion prévisionnelle des travailleurs handicapés

Plusieurs entreprises ont mis en place des mesures de gestion prévisionnelle des personnes handicapées destinées à maintenir ou à développer leurs ressources.

Le suivi d'une formation professionnelle qualifiante avant un recrutement définitif :

La solution du « prérecrutement » est pratiquée par les entreprises qui ne trouvent pas les qualifications requises. Elles peuvent être amenées à co-organiser des formations spécifiques et

peuvent également collaborer notamment avec des IUT ou des universités pour identifier des jeunes étudiants handicapés à potentiel pour suivre des cursus diplômants. L'entreprise s'engage à offrir un nombre déterminé de postes.

La mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche :

- La mise en place d'un bilan de suivi de l'intégration à six mois. Cet entretien implique le travailleur handicapé, la hiérarchie et les collègues. Il permet de faire le point six mois après l'embauche sur la tenue du poste de travail, et le comportement dans l'équipe.

- L'entretien annuel d'évaluation commun à l'ensemble du personnel permet d'évaluer régulièrement l'intégration professionnelle du travailleur handicapé dans l'emploi. Faire le point au bout d'un an de travail en entreprise permet à la hiérarchie de veiller à l'actualisation ou au développement de la compétence du travailleur handicapé. Cette évaluation peut donner lieu à des actions de formation, à l'examen des projets ou des besoins de mobilité.

- La gestion de la mobilité et du projet professionnel tout au long de la carrière.

Un bilan de situation du travailleur handicapé peut aider à différents moments du parcours professionnel :

- Le bilan d'aptitude au poste de travail peut conduire soit à une réorganisation du travail pour faciliter l'accès à un travailleur handicapé proche des besoins du poste de travail, soit à un aménagement du poste de travail en fonction de la nature du handicap du candidat, soit à un aménagement des rythmes de travail pour faciliter l'adaptation ou les déplacements.

- Le bilan de compétence peut être utile, soit au moment de l'embauche pour mieux évaluer le potentiel du candidat et éventuellement conduire à un plan de formation individualisé, soit en cours de carrière pour renforcer ses compétences au fur et à mesure des évolutions ou pour réorienter ou repositionner son projet professionnel.

La nature des contrats de travail

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Cependant, selon les besoins de l'entreprise et dans le respect des objectifs que la loi attribue à ces contrats, l'embauche peut se faire en CDI, en CDD, en contrat de travail temporaire, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en contrat de mise à disposition.

En tout état de cause, les expériences de travail en milieu ordinaire sont un atout pour le travailleur handicapé, pouvant aboutir à un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise ou dans une autre entreprise.

Il est possible pour les salariés handicapés de bénéficier d'horaires adaptés et d'un temps partiel (articles L 3122-26 et L 3123-14 du code du travail).

L'ACCUEIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS POUR FAVORISER LEUR INSERTION

L'accord doit faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise. L'insertion d'un travailleur handicapé dans un emploi doit être facilitée par une sensibilisation de l'entourage direct, mettant en valeur les potentialités du nouveau collaborateur.

Sensibiliser à une image plus juste des personnes handicapées

- **Les actions de communication en interne** sont essentielles dans la mesure où elles permettent à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport aux handicaps. Certaines représentations peuvent constituer un frein majeur à l'insertion de travailleurs handicapés car elles reflètent le plus souvent une image stéréotypée du handicap.

Les formations liées à la sensibilisation des personnels : encadrement, représentants du personnel, organisations syndicales, tuteurs, correspondants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans les établissements, salariés.

- **La participation à des manifestations externes à l'entreprise.** Ces manifestations peuvent être de plusieurs ordres : colloques, séminaires, prise en charge de formations en externe, forums, participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées...Elles peuvent comporter des actions de communication sur le contenu de l'accord, l'entreprise pouvant ainsi communiquer sur sa politique et sur les opportunités qu'elle peut offrir aux demandeurs d'emploi et aux étudiants handicapés.

Elles permettent de valoriser une image sociale à l'extérieur de l'entreprise avec des retombées positives en interne.

Informier le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

- **La diffusion de l'accord** à l'ensemble des partenaires et aux salariés est un des moments privilégiés pour l'entreprise pour faire connaître la politique en matière d'emploi des travailleurs handicapés, le programme d'actions envisagé et les acteurs en charge de le piloter et de l'appliquer.

- **L'information dans les journaux internes** : elle peut relayer l'information institutionnelle sur la politique mais aussi faire connaître des pratiques d'insertion réussies. Elle peut rendre compte des étapes du programme d'action et des évolutions de l'entreprise en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

- **L'animation de l'insertion des travailleurs handicapés en interne** : la coordination des animateurs (ou correspondants internes) dans les différentes entreprises et les différents établissements est un moment de sensibilisation à l'emploi des travailleurs handicapés qui, de plus, facilite le maillage des acteurs et permet de donner du dynamisme au réseau en interne.

L'enjeu de la déclinaison des accords au niveau des entreprises (branche, groupe) ou des établissements (entreprise) est de permettre aux différentes entreprises et aux différents établissements de s'investir sur les actions : embauche, formation, adaptation des postes, en maîtrisant leurs spécificités propres. Elle permet une sensibilisation plus forte des directions d'établissement comme des partenaires sociaux en local.

Impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi

La qualité de l'accueil du travailleur handicapé dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle. Deux éléments peuvent préparer l'arrivée du travailleur handicapé dans l'équipe.

- L'accompagnement par des personnes ressources internes : la désignation d'un tuteur dans l'équipe, par exemple, peut aider à l'intégration professionnelle au quotidien. Celui-ci peut faciliter les démarches au moment de l'accueil. Il peut constituer un appui pour le travailleur handicapé et relayer en local les autres acteurs amenés à faciliter son insertion. Le cas échéant, il peut être chargé d'accompagner le parcours d'insertion au quotidien.
- Une présentation dès l'embauche à l'ensemble des collègues de travail : le candidat doit situer très vite son rôle dans l'équipe, sa tâche et les collaborations avec ses différents collègues. Chacun des collègues doit situer la contribution effective du travailleur handicapé au travail collectif pour éviter les éventuels rejets.

L'accessibilité à l'environnement du travail est une condition préalable et nécessaire à une intégration réussie des personnes handicapées dans l'emploi

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA PREVENTION DES RISQUES D'INADAPTATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Le plan de maintien dans l'emploi est particulièrement important, tant au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des travailleurs handicapés en emploi, que de l'allongement de la durée de l'activité des seniors, y compris les seniors handicapés.

L'entreprise et le médecin du travail peuvent bénéficier d'un appui technique de l'AGEFIPH, sous réserve de son acceptation, dans les conditions fixées par cette dernière.

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre aux salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de maintien dans l'entreprise ou de reclassement externe par différents moyens :

- **des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme du travail** visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié. Il est rappelé qu'en application de l'article L 5213-6 du code du travail, les employeurs doivent prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Pour les modalités de prise en charge de l'aménagement d'un poste et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste (voir encadré page 22 chapitre « Le recrutement d'un travailleur handicapé »).
- **des dispositifs de reclassement** : dans l'accord doivent être définies des mesures protectrices en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Des plans de reconversion peuvent être proposés pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi en interne chaque fois que c'est possible.

LA PREPARATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne les travailleurs handicapés salariés ou en cours de recrutement dans les entreprises de la branche, du groupe ou dans l'entreprise ou l'établissement ayant des projets importants d'introduction de nouvelles technologies. Il concerne également la prévention des effets des évolutions technologiques :

- **sur les conditions de travail** suite aux transformations de l'organisation du travail liées aux mutations techniques ;
- **ou sur le contenu des emplois** occupés par les travailleurs handicapés.

Ce plan peut également contenir les modalités selon lesquelles les avancées de la technologie sont mises au service de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés.

Chaque nouvel accord peut évoluer qualitativement sur les dispositions de l'accord précédent et ajouter une innovation forte en faveur d'un public déterminé.

De plus, les entreprises de la branche, du groupe ou l'entreprise ou l'établissement peuvent utiliser leurs compétences et ressources technologiques propres pour les investir dans des projets favorisant l'emploi des travailleurs handicapés.

LA FORMATION

La formation concerne les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise ou externes à l'entreprise. La formation peut être dispensée par le centre de formation de l'entreprise, par des organismes agréés, ou par des organismes spécialisés, en collaboration avec l'entreprise.

La formation des travailleurs handicapés salariés de l'entreprise

Le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés. Par conséquent, peut être valorisé dans l'accord en termes financiers ce qui relève de l'adaptation spécifique de certaines actions du plan de formation de l'entreprise ainsi que les formations spécifiques, ne relevant pas du plan de formation et/ou excédant l'obligation légale.

La formation en entreprise spécifique aux travailleurs handicapés se compose de deux axes :

- la formation d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou liée à l'aménagement du poste de travail ;
- la formation pour prévenir les inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

Certaines entreprises, dans la phase d'intégration du travailleur handicapé, définissent un plan individuel de formation après un bilan de compétence ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

La participation à des formations externes

Afin de pallier les difficultés rencontrées pour embaucher des travailleurs handicapés dans des postes exigeant un certain niveau de qualification ou dans des secteurs porteurs d'emploi, l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir de mettre en place une politique de formation diplômante ou certifiante en alternance au profit d'élèves ou d'étudiants handicapés, pour les mettre en adéquation avec les besoins de l'établissement ou de l'entreprise.

Il peut être également prévu une aide à la définition des contenus de formations ou un appui en moyens (matériels...) et compétences aux organismes de formation.

Peut être fourni du matériel ou des compétences aux centres de formation spécialisés.

L'accès aux actions de formation internes peut être ouvert :

- aux travailleurs handicapés externes ;
- aux formateurs de centres de formation ;
- à l'encadrement de structures du milieu protégé fournissant le même type de prestations.

L'aide à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) est également très importante pour les travailleurs handicapés et participe de la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le salarié handicapé peut être aidé à monter son dossier. L'établissement ou l'entreprise peut également aider le centre habilité à effectuer l'accompagnement des travailleurs handicapés, à les accueillir, et/ou à renforcer l'accompagnement si nécessaire. Ces coûts peuvent être valorisés dans le budget de l'accord dans la mesure où les aides vont au delà du plan de formation de l'entreprise.

LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent s'acquitter partiellement de cette obligation en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements (CDTD) ou services d'aide par le travail (ESAT).

La passation desdits contrats est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi. Ce nombre d'emploi est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente, par :

- 2000 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement pour les contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services,

- et 1600 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement pour les contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés dans une entreprise du secteur privé par une EA ou par un organisme du milieu protégé, considérés comme un type particulier de contrats

de prestations de services en vertu des articles D 5213-81 à D 5213-85 du code du travail et des articles R 344-16 à R 344-21 du code de l'action sociale et des familles.

ATTENTION : Ces derniers contrats étant des contrats de prestations de services, les travailleurs handicapés mis à disposition dans le cadre desdits contrats, ne doivent pas être décomptés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements qui les accueillent.

A NOTER : Ces actions ne sont pas prises en charge dans la pesée financière.

Toutefois, au-delà de cette relation contractuelle avec les entreprises adaptées et le secteur du travail protégé, d'autres relations peuvent s'organiser qui peuvent entrer dans le budget de l'accord. Voir page 38 chapitre « La pesée financière ».

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Il faut rappeler que l'objectif premier de l'accord est de favoriser l'emploi durable des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. C'est donc vers des objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi que doivent tendre les mesures adoptées par les négociateurs et mises en œuvre par les gestionnaires de l'accord.

L'atteinte de ces objectifs peut rendre nécessaires des mesures personnalisées, en rapport avec la situation particulière de chaque travailleur handicapé et avec l'emploi occupé.

Les accords contiennent une grande variété de mesures d'accompagnement. Dès lors qu'un lien de connexité avec l'emploi (embauche et maintien) est établi, les dépenses qu'elles engendrent, au-delà des aides mobilisables de droit commun (comme les aides des MDPH), peuvent être imputées sur le budget de l'accord, et être prises en compte dans la pesée financière.

Les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourront pas être prises en compte sur le budget de l'accord (comme des prêts à taux préférentiels, des aides aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé, des aides pour assurer des dépenses à caractère social liées au handicap etc...). Toutefois, elles peuvent légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble des actions dans l'entreprise.

Par exemple, l'établissement ou l'entreprise a l'obligation de rendre ses locaux accessibles à tout public présentant un handicap (personnes internes ou externes à l'entreprise). L'accord peut préciser, à titre d'information, la programmation des travaux à envisager. En revanche, le budget de l'accord ne peut pas servir à financer ces travaux. L'accord n'a pas pour objet de supporter financièrement les obligations légales ou réglementaires incombant aux employeurs.

Un aménagement d'une voiture au handicap à condition que la voiture soit utilisée pour le travail, un co-voiturage ou tout autre moyen pour se rendre sur le lieu de travail, en lien avec des collectivités locales ou des associations, ainsi que des aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche et adapté peuvent être prévus et imputés sur le budget de l'accord.

TROISIEME PARTIE

Animation, pilotage et suivi

LE PILOTAGE ET LE SUIVI DE L'ACCORD

Pour conduire une politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées, la branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement doit s'appuyer sur une structure ou une personne dédiée, chargée de la conduite de cette politique et de sa mise en œuvre opérationnelle. La dynamique sera d'autant plus forte que le service sera intégré dans les objectifs de la politique des ressources humaines.

Le pilotage et le suivi interne ont pour objectifs de :

- suivre le degré de réalisation des plans d'action retenus ;
- informer les acteurs concernés de leur avancement ;
- réajuster les actions programmées en fonction des résultats annuels.

La mise en œuvre de l'accord doit nécessairement être déclinée au niveau local. Chaque entreprise et /ou établissement a ses possibilités propres d'insertion de travailleurs handicapés, selon son activité, ses métiers, et son bassin d'emploi... Les actions mises en œuvre dans l'entreprise et ses établissements doivent donc s'y adapter.

La branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement a le choix des modalités de mise en œuvre du pilotage et du suivi. La mise en œuvre de l'accord, la gestion de son budget et son suivi peuvent être assurés soit en interne soit par une structure extérieure sous réserve que ce ne soit pas un prestataire financé dans le cadre du service public de l'emploi. Le dispositif de suivi et d'animation doit être performant, car de ce dispositif dépend l'efficacité des actions de l'accord.

Cependant, la politique d'insertion définie dans l'accord doit s'appuyer sur quelques éléments essentiels :

- l'implication dans chaque entreprise de la direction générale et celle des responsables des ressources humaines, facteurs essentiels de légitimité pour développer l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ;

- un référent voire une mission handicap située au bon niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement qui pilote et dynamise l'accord ;
- le cas échéant, un correspondant/relais dans chaque entreprise et établissement qui met en œuvre l'accord et l'adapte aux caractéristiques locales ;
- la mobilisation des compétences nécessaires (médecin du travail, service formation, service social...) et des institutions représentatives du personnel et des représentants syndicaux.

Le rôle majeur de la mission ou du référent handicap

De nombreux accords prévoient une mission dédiée ou un référent handicap pour mettre en œuvre l'accord.

La mission peut être prise en charge par plusieurs personnes qui, toutes n'occupent pas forcément cette fonction à temps plein. Cependant, leur fonction est indispensable pour faire vivre l'accord.

Les personnes en charge de piloter l'accord ont des profils et des intitulés de poste très différents.

La mission handicap :

- anime la commission de suivi où siègent les acteurs institutionnels ;
- soutient les chefs d'entreprise et d'établissement en local pour les aider à tenir leurs engagements ou conseille la hiérarchie directe, l'équipe, le tuteur dans les structures plus petites ;
- sollicite les expertises et coordonne les interventions des acteurs internes qui participent sur le terrain à l'insertion des travailleurs handicapés : les services de la DRH (recrutement, formation...), le médecin du travail, le service des méthodes, les ergonomes....) ;
- entretient les relations utiles à l'extérieur de l'entreprise : UT/DIRECCTE, ANPE/Pôle Emploi, AGEFIPH, réseau CAP EMPLOI, associations, et autres organismes experts comme les organisations professionnelles et interprofessionnelles ainsi que les plans régionaux ou départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH/PDITH).

La commission de suivi

Elle comprend généralement des représentants des organisations syndicales et des représentants de la direction (chef d'établissement ou directeur des ressources humaines, responsable insertion des travailleurs handicapés). Elle peut le cas échéant inclure des représentants du CHSCT et du CE, la médecine du travail, le service social...

Elle a pour objectif la discussion des programmes annuels, leur application, leur suivi, leur bilan. Les réunions de cette commission peuvent servir à sensibiliser davantage les acteurs de l'insertion à la politique d'emploi des travailleurs handicapés, en fonction du rythme des réunions choisies (mensuelles, trimestrielles, biennuelles...).

Le CHSCT

Constitué dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salariés.

Parmi les questions sur lesquelles il est obligatoirement consulté, figurent les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment l'aménagement des postes de travail (art. L. 4612-11 du code du travail).

Cette consultation se fait en liaison avec celle du comité d'entreprise sur ce thème (article 2323-30 du code du travail).

Les autres institutions représentatives du personnel (IRP)

Dans le cadre de leurs prérogatives fixées par le Code du travail, les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) ont à connaître des questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

La réglementation prévoit que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, devra être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail).

Le médecin du travail

Outre la surveillance médicale des salariés et l'action en milieu de travail, le médecin du travail exerce un rôle de conseiller auprès du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux en matière de protection des salariés contre les risques professionnels (art. R. 4623-1 du code du travail).

La visite d'embauche, qui comporte un avis médical d'aptitude, permet au médecin du travail d'informer le salarié des dispositions s'appliquant aux travailleurs handicapés.

À l'égard des travailleurs handicapés, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière et, à ce titre, est juge de la fréquence et de la nature des examens médicaux auquel il procède.

A l'occasion de ces examens, et des visites médicales périodiques prévues pour tout salarié par le Code du travail, un salarié handicapé peut faire part au médecin du travail de la diminution de ses capacités. Le médecin peut alors, après une étude de ce poste, constater éventuellement l'inaptitude au poste et proposer par écrit à l'employeur des aménagements de poste, d'horaires de travail, ou encore un emploi approprié à ses capacités.

L'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions ou de faire connaître les raisons pour lesquelles il ne peut y donner suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'inspecteur du travail peut être saisi.

LE BILAN DE L'APPLICATION DE L'ACCORD ET LES RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle (article L 5212-5 du code du travail).

Si cette modalité est l'application d'un accord (articles L 5212-8, L 5212-17, R 5212-14 et R 5212-15 du code du travail), la déclaration doit comporter les pièces justificatives de « l'état d'avancement du programme prévu par l'accord » (art. R 5212-2 du code du travail).

Les employeurs qui omettent de fournir une déclaration annuelle sont considérés comme n'ayant pas respecté leur obligation d'emploi et sont pénalisés (articles L 5212-5 et L. 5212-12 du code du travail).

Les employeurs tenus de fournir une déclaration annuelle doivent la porter à la connaissance du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, à l'exception de la liste des bénéficiaires employés (article R 5212-4 du code du travail).

La branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement doit réaliser tous les ans un bilan de l'application de l'accord, et le communiquer à la DGEFP ou à l' UT/DIRECCTE qui a agréé l'accord. Ce bilan peut s'appuyer sur le travail de la commission de suivi interne.

Le retour d'information sur l'application d'un accord porte sur plusieurs points.

L'analyse des résultats en fonction des objectifs initiaux

Il s'agit de mettre en comparaison, pour analyse, les actions prévues et celles réalisées et de regarder les évolutions à la marge sur un an (bilan annuel) et sur la durée de l'accord (bilan pluriannuel) :

- évolution du taux d'emploi direct et du flux de travailleurs handicapés sur 3 ans ;
- analyse de l'évolution de l'équilibre des différents éléments composant l'accord ;
- analyse des causes de ces évolutions en prenant en compte les modifications du contexte économique et de la situation d'emploi ou les freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord.
- analyse des sommes dépensées ou non par type d'action.

L'analyse qualitative du déroulement de l'accord

- Les modalités de pilotage et de suivi de l'application de l'accord en interne : transparence des objectifs définis et des résultats, composition et rythme de fonctionnement de la commission de suivi, implication des instances consultatives et des organisations syndicales (signataires ou non) dans le suivi, modalités de contrôle des réalisations internes....
- L'ambition de l'accord en matière d'emploi.
- La qualité des actions de sensibilisation interne.
- la politique de la GPEC mise en œuvre afin de favoriser les évolutions professionnelles des travailleurs handicapés (qualité de l'accompagnement mis en place pour l'évolution, élévation du niveau de qualification par la formation).

Identifier la progression de la compétence

- la prise en charge de tâches de plus en plus complexes ;
- la prise en charge de responsabilités de niveau supérieur ;
- l'autonomie dans la situation de travail ;
- la capacité d'auto-évaluation de son niveau de compétence.

Identifier les facteurs explicatifs des réussites ou de dérives ou de difficultés

- la qualité des partenariats intervenant dans le projet d'insertion ;
 - le rôle facilitateur du responsable hiérarchique ;
 - le rôle facilitateur du tuteur ;
 - le rôle intégrateur de l'équipe de travail ;
 - la motivation du travailleur handicapé ;
 - l'adéquation des conditions de travail aux objectifs professionnels définis ;
 - la clarté des objectifs fixés entre le travailleur handicapé et sa hiérarchie ;
 - la survenue de modifications dans l'environnement ou dans le travail ;
- Les résultats en termes d'emploi dans le milieu ordinaire à l'extérieur de l'entreprise (emploi dans d'autres structures, création d'entreprise...),
 - Les résultats des autres actions définies dans l'accord : développement des conditions d'entrée dans l'emploi dans le milieu ordinaire (parcours de développement de la qualification, de la compétence, de l'expérience, travail avec le milieu adapté et protégé, stagiaires...).

Exemple :

- *jours de formation suivis par les TH (travailleurs handicapés) / total annuel des jours de formation ;*
- *jours de formation aux évolutions des métiers / total annuel des jours de formation ;*
- *jours de formation de reconversion / total annuel des jours de formation ; % de reconversions réussies / total de reconversions destinées aux TH ;*
- *nombre de travailleurs handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans effectif total des travailleurs handicapés ;*
- *jours de formations longues qualifiantes diplômantes suivies par les TH / total annuel des jours de formation suivis par les TH ;*
- *nombre d'actions de formation avec un apprentissage dans la situation de travail / total des actions de formation ouvertes aux TH.*

- La cohérence des différentes actions prévues dans l'accord.
- L'évolution des différentes actions en cas de renouvellement ou de succession d'accords (effet d'apprentissage cumulé...).

LA PESEE FINANCIERE

L'équilibre de l'accord, dont va dépendre la décision d'agrément, est fonction du contexte spécifique de la branche, du groupe de l'entreprise ou de l'établissement et de leur environnement qui est identifié et détaillé dans l'état des lieux préalable à la conclusion ou au renouvellement d'un accord. Emploi direct, maintien dans l'emploi, formation, mesures d'accompagnement... sont autant de thèmes que l'on trouve dans les accords. La pesée financière de l'accord rend compte de son équilibre et doit être la plus précise possible.

Pour ces raisons, il est impossible de dire catégoriquement ce qu'est un accord « équilibré». **En tout état de cause, un accord valant exécution de l'obligation légale, la pesée financière de l'accord doit donc être a minima d'un montant égal à celui de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH si l'accord n'avait pas été conclu** (pour les dépenses déductibles, voir infra page 10, paragraphe « Financement des actions de l'accord »).

Un document annexé à l'accord doit chiffrer annuellement pour la durée de l'accord la valeur de chaque engagement pris, pour que l'autorité d'agrément ait les éléments d'appréciation permettant cette pesée financière.

Concernant la pesée financière il est important de s'assurer que le financement concerne l'ensemble des actions éligibles au titre de l'accord et que pour l'ensemble des postes valorisés par l'entreprise, le financement n'est pas disproportionné au regard des résultats attendus

L'équilibre entre les différents types d'action est apprécié au cas par cas par l'administration pour l'agrément, en fonction de la situation particulière de chaque branche, groupe, entreprise ou établissement.

Cependant, il faut garder à l'esprit l'exigence d'avoir un accord centré sur l'objectif du développement de l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire : embauche, maintien dans l'emploi, insertion, formation, animation.

Certaines règles peuvent être dégagées.

L'élément central de l'accord est l'emploi (embauche et maintien) des travailleurs handicapés dans l'entreprise ainsi que toutes les actions qui concourent à ce que leur insertion et leur parcours professionnel se déroulent de manière satisfaisante (formation, sensibilisation de l'environnement, aménagement du poste de travail voir encadré page 22 chapitre « Le recrutement d'un travailleur handicapé »,...).

Les mesures d'accompagnement retenues et chiffrées dans l'accord sont d'abord celles qui ont un lien avec ce noyau central (ex : mesures d'aide au transport, aide au logement pour se rapprocher du lieu de travail...).

Des actions périphériques peuvent être prises en compte (développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés, concours de création d'entreprise par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, collaboration avec le milieu protégé...) mais elles doivent tendre à développer l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises ou les établissements, qui est l'objectif premier des accords.

En ce qui concerne les actions de pilotage et de suivi, les directions départementales ou le ministre en charge de l'emploi apprécie le niveau de prise en compte de ces actions dans la pesée financière de l'accord notamment au regard de la taille de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ce niveau ne doit pas dépasser 20 % du budget de l'accord. Sont compris dans ces 20 % les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

En outre, ne peuvent pas être prises dans le budget de l'accord les actions qui ont été financées entièrement par l'AGEFIPH.

Autres actions indépendantes de la pesée financière directe :

- Les salaires versés aux travailleurs handicapés.
- Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ; en revanche les surcoûts liés au handicap (formateurs et matériel adapté,...) peuvent être inclus dans la pesée financière.
- Les sommes versées aux structures du milieu protégé en paiement de la réalisation du contrat.

La pesée financière est un élément important dans l'agrément par l'autorité administrative. Il y a donc intérêt pour les entreprises à se rapprocher des UT/DIRECCTE à ce sujet dans la phase préparatoire de la négociation.

A NOTER :

La conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services, avec des EA ou des ESAT, y compris les mises à dispositions considérées comme des contrats de prestations de service, constituant l'une des cinq modalités d'acquittement de l'OETH, les sommes versées en paiement de la réalisation de ces contrats ne peuvent en aucun cas figurer dans la pesée financière, pas plus que dans le budget de l'accord.

Exemple : une entreprise a passé un contrat de sous-traitance avec une EA ou un ESAT pour un montant de 34 000 euros, prix payé pour la fabrication de composants électroniques, qui lui a rapporté 2,3 équivalents bénéficiaires pour le calcul de son obligation d'emploi. Les 34 000 euros ne peuvent pas figurer au budget de l'accord pour ne pas être imputés deux fois au titre de l'OETH au titre de deux modalités d'acquittement de l'obligation différente (la première la passation de contrats avec des EA ou des ESAT, la deuxième l'application d'un accord).

Seules peuvent être imputées sur le budget de l'accord les aides en moyens et en compétences aux EA et ESAT par :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Cette formation peut prendre la forme d'un détachement de personnel (seniors, par exemple) dans l'EA ou l'ESAT ;

- des aides techniques : achat ou mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, démarche qualité, ergonomie, comptabilité....) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

ANNEXE

LE MECANISME DE LA PEREQUATION

L'article R 5212-18 du code du travail prévoit que les accords peuvent prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mise à la charge de l'employeur.

Ce qui signifie :

1 - que la péréquation ne joue qu'entre les établissements autonomes tels que les définit la jurisprudence. Si ce n'est pas le cas, leurs effectifs sont rattachés à l'établissement siège et sont inclus dans l'effectif d'assujettissement de celui-ci,

2 – que la péréquation a pour objectif de permettre la valorisation, au niveau de l'entreprise, des efforts en matière embauche de travailleurs handicapés, d'accueil de stagiaires handicapés ou de recours à des contrats avec les ESAT et EA réalisés par des établissements soumis ou non à l'OETH,

L'ensemble des effectifs des salariés, des effectifs des bénéficiaires de l'OETH et le nombre des équivalents bénéficiaires (contrats avec les ESAT et EA et l'accueil de stagiaires handicapés) sont mutualisés.

S'agissant du calcul de la contribution, pesée financière de l'accord, seules sont prises en compte les minorations au titre des efforts consentis par l'employeur ou celles au titre des ECAP, des établissements qui auraient eu une contribution à verser en l'absence d'accord.

La péréquation est un choix laissé aux entreprises qui doivent en apprécier son impact au regard des ces règles.

3 - qu'un accord de branche ou de groupe peut prévoir pour toutes les entreprises de la branche ou du groupe la faculté de mettre en œuvre une péréquation seulement au niveau de chaque entreprise de la branche ou du groupe entre ses propres établissements.

En effet, la mise en application d'un accord de branche ou de groupe ne peut pas avoir comme effet de mettre une péréquation de l'obligation d'emploi entre des entreprises distinctes appartenant à la même branche ou au même groupe. **Il ne peut pas y avoir de transfert d'obligation légale d'une entreprise à une autre entreprise.** L'application de ces accords s'entend comme la mise en œuvre à titre individuel des actions déterminées au niveau de la branche ou à celui du groupe.

Exemple :

Une entreprise comprend trois établissements, dont certains avec des ECAP, assujettis et un autre non assujetti en raison de sa taille.

ETS	EF. salariés	OETH 6 %	BOETH	Equivalents BOETH EA ESAT	Equivalents BOETH stagiaires	BOETH manquants	Total Minorations *	Contribution AGEFIPH
A	35	2	1			1	0,5	$0,5 \times 500 \times 8,71 =$ 2 177,5
B	70	4	3	1,3		0		0 €
C	100	6	2		0,05	3,95	2	$1,95 \times 500 \times 8,71 =$ 8 492,25
D	15	0	1		0,25	0		0 €
Total entre- prise	220							10 669,75

* Total des minorations (au titre des efforts consentis et des ECAP) = Nombre des BOETH manquants – Nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis et des ECAP. Ces deux dernières données se trouvent sur la DOETH.

Dans l'hypothèse d'une contribution « plancher » (50 fois le SMIC horaire) ou d'une contribution calculée en appliquant 40 fois le SMIC horaire, le total des minorations est égal au nombre des BOETH manquants moins le nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis.

En l'absence de péréquation le budget de l'accord devrait être au moins égal à la somme des contributions des établissements assujettis, soit **10 669,75 euros**, chaque contribution étant calculée sur la base de 500 fois (effectif total de l'entreprise étant de 220 salariés) le SMIC horaire en vigueur pour la DOETH 2008 (SMIC horaire = 8,71 €).

S'il y a péréquation, il y a lieu recalculer la contribution en partant de l'effectif total de l'entreprise soit :

$$220 \times 6 \% = 13,2 \text{ soit une OETH de 13 bénéficiaires de l'OETH}$$

L'entreprise a 7 bénéficiaires OETH employés (1 + 3 + 2 + 1) plus 1,6 (1,3 + 0,05 + 0,25) équivalent bénéficiaire soit un total de 8,6. L'entreprise a donc **4,4 (13 – 8,6) unités bénéficiaires manquantes auxquelles l'on doit retirer les minorations au titre des efforts consentis et des ECAP des entreprises A et C puisque les entreprises B et D ne versent aucune contribution, soit un total de 2,5 (0,5 + 2).**

Le budget de l'accord devrait se monter **1,9 (soit 4,4 – 2,5) x 500 x 8,71 = 8 274,50 euros**

Dans cette hypothèse l'entreprise devrait opter pour la péréquation.