PRITH
CHAMPAGNE-ARDENNE
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Champagne-Ardenne

LES ACCORDS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

GUIDE SIMPLIFIE

Ce guide a été conçu sur la base du guide DGEFP de 2009 et réactualisé avec les dernières évolutions législatives et règlementaires.

Table des matières

I. Rappel de la loi de 2005 et de ses enjeux 4

II. Les bénéficiaires de l'OETH et les modalités de reconnaissance administrative du handicap 5

A. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi Art L 5212-13 du Code du travail 5

B. Les modalités de reconnaissance administrative du handicap 5

C. Focus sur la reconnaissance de la qualité de travail handicapé (RQTH) 6

III. Rappel sur la DOETH 8

A. L'assujettissement à l'obligation d'emploi 8

B. Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi 9

C. Le décompte des bénéficiaires 9

D. Les minorations 10

E. Comment convertir le montant des contrats conclus avec le milieu protégé et adapté en unités bénéficiaires 10

F. L'accueil de stagiaires 10

G. La minoration du montant de la contribution par l'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » 11

H. L'application du coefficient pour le calcul de la contribution 11

I. Les dépenses déductibles 12

IV. Retour sur les phases clef de la mise en œuvre d'une politique handicap 13

A. Faire l'état des lieux et le diagnostic : retour sur le diagnostic-conseil approfondi de l'Agefiph 13

B. La négociation annuelle obligatoire 14

C. Accord de droit commun, convention d'actions avec l'Agefiph, accord agréé : quels engagements pour l'entreprise 14

V. La construction de l'accord agréé 16

A. Les arguments en faveur de la signature d'un accord 16

B. Le contenu de l'accord 17

C. Le budget de l'accord 18

1. La pesée financière 18

2. Les éléments chiffrés à prévoir 18

3. Le principe de fongibilité 19

4. Sanctions en cas de non atteinte des objectifs et de manquement avéré 19

D. L'agrément 20

1. Le dépôt de l'accord 20

2. Avis de l'instance compétente en matière d'emploi et de formation Professionnelle Articles L. 5212-17, R. 5212-15 et R. 5523-1 du Code du travail 21

3. L'agrément 21

4. Effets d'un accord non agréé 21

5. Recours en cas de refus d'agrément 21

6. Le renouvellement 22

I. Rappel de la loi de 2005 et de ses enjeux

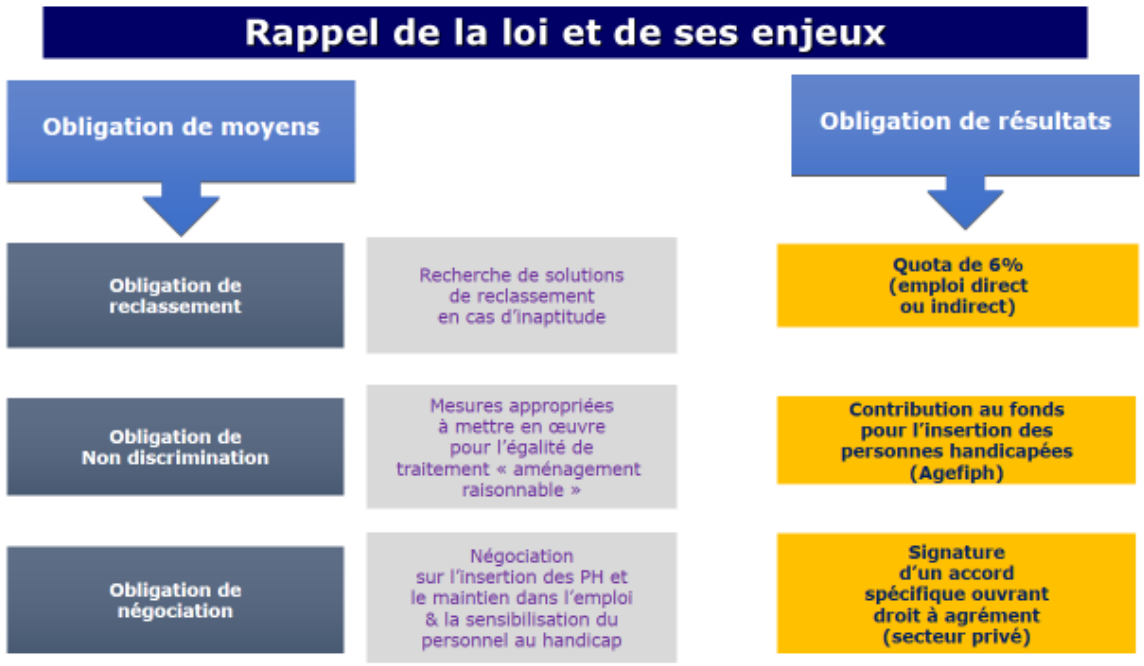
La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier :

- Tous les ans au niveau de l'entreprise (art. L. 2242-13 et L. 2242-14)
- Tous les trois ans au niveau de la branche (art. L. 2241-5 et D. 2241-8).

Objectif

Sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

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.



Source Practhis

II. Les bénéficiaires de l'OETH et les modalités de reconnaissance administrative du handicap

A. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi Art L 5212-13 du Code du travail

Lorsqu'une personne handicapée obtient une reconnaissance administrative de son handicap, elle entre dans le champ de la loi du 11 février 2005 et devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

⇨ **Les personnes titulaires de la RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) délivrée par la CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (anciennement appelée COTOREP),

⇨ **Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle** dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % (**Taux d'Incapacité Partiel Permanent IPP≥ 10%)** et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,

⇨ Les **titulaires d'une pension d'invalidité** (Régime général ou autre régime obligatoire), réduction d'au moins des 2/3 la capacité de travail ou de gain,

⇨ Les titulaires d'une **pension militaire d'invalidité** ou assimilés,

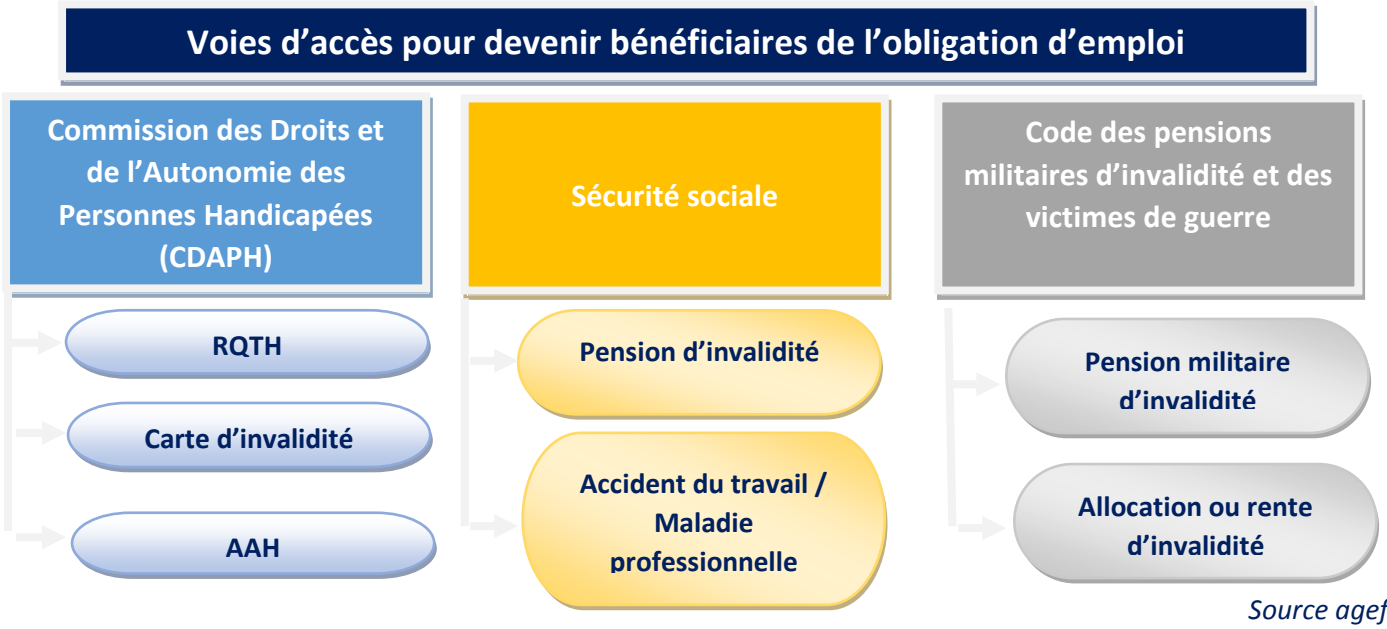
⇨ **Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accident ou de maladie imputables au service**,

⇨ Les **titulaires d'une carte d'invalidité** (délivrée par la CDAPH) avec au minimum un **taux d'invalidité de 80%,**

⇨ Les **titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé** (A.A.H.) (délivrée par la CDAPH).

B. Les modalités de reconnaissance administrative du handicap

Des modes d'entrée différents



Source agefiph

C. Focus sur la reconnaissance de la qualité de travail handicapé (RQTH)

Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?

Toute personne dont les possibilités **d'obtenir ou de conserver un emploi** sont effectivement réduites **par suite d'une insuffisance ou d'une diminution durable de ses capacités** physique, sensorielle, mentale ou psychique

Par exemple :

Les salariés ayant des maladies invalidantes et/ou chroniques...
Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : diabète, déficience cardiaque, cancer, hépatite, allergie, épilepsie, VIH, maladie orpheline, etc.

…des difficultés de mouvements...
Difficultés pour se déplacer, se tenir debout ou assis, manipuler des objets, porter des charges, etc. : lombalgie - arthrose - malformation - amputation - hémiplégie - rhumatisme, etc.

…des difficultés de vue…
Diminution ou perte de la vue : champ de vision rétréci ou entrecoupé, vision réduite en forte luminosité ou en pénombre, etc.

…des difficultés d'audition...
Diminution moyenne ou sévère (même si elle peut être récupérée grâce à des prothèses auditives) ou perte définitive de l'audition.

…des difficultés psychiques...
Dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale.

…des difficultés intellectuelles
Difficultés de compréhension, de concentration, capacités diminuées d'apprentissage, difficultés d'adaptation, etc.

IMPORTANT

Présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme personne handicapée.

La reconnaissance du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques accordées par plusieurs organismes tout au long de la vie professionnelle.

Obtenir une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La nouvelle loi sur le handicap du 11 février 2005 a créé un lieu unique dans chaque département pour faciliter les démarches des travailleurs handicapés: chaque département possède désormais une **Maison Départementale des Personnes Handicapées: MDPH,** où toutes les formalités peuvent être effectuées, notamment les demandes de Reconnaissance de Travailleur Handicapé.

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, CDAPH reconnaît la qualité de travailleur handicapé après avis de l'équipe pluridisciplinaire.

Les démarches sont à effectuer auprès de la MDPH du lieu de résidence du demandeur.

Coordonnées des MDPH de Champagne-Ardenne

55, avenue Charles de Gaulle - 08000 Charleville Mezières

Tél : 03 24 41 39 50
Fax : 03 24 41 39 76
Courriel : courrier@mdph08.fr

50, avenue du Général Patton - BP 60171 51009 Châlons-en-Champagne

Tél : 03 26 21 57 70
Fax : 03 26 26 15 31
Courriel : accueil@mdph51.fr

Cité administrative de Vassaules- BP 770 10026 TROYES CEDEX
Tél : 03 25 42 65 70
Fax : 03 25 42 65 73

Centre Administratif Départemental - 4 Cours Marcel Baron– 52901 Chaumont
Tél : 0 800 0 800 52
Fax : 03 25 01 19 55
Courriel : mdph@haute-marne.fr

Saisir la Commission des Droits et de l'Autonomie

Adresser un formulaire de demande CERFA N°13788*01 avec un certificat médical récent, établi par le médecin traitant ou le médecin du travail.

L'appréciation est fondée :

1. sur l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.
2. sur les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un emploi ou à conserver son emploi.

Ces formulaires CERFA sont téléchargeables, sur les sites des MDPH notamment

En bref…

- ⇨ **La *reconnaissance* du handicap dépend de ce que l'on souhaite obtenir:** on peut être handicapé sans être reconnu comme tel. Autrement dit *le handicap « avéré »* ne sera pas forcément *un handicap « reconnu »*. A chaque titre de bénéficiaire ses critères d'attribution:
  - ✓ Plus ou moins restrictifs selon les droits qu'ils ouvrent… (exemple AAH *versus* RQTH)…
  - ✓ Plus ou moins précis selon les référentiels utilisés (idem)…
  - ✓ Plus ou moins pertinents selon les situations (ex: au chômage ou sur un emploi précis)…
- ⇨ **La *reconnaissance* ne dit pas le handicap :** Aucun des titres ne détermine l'importance du handicap en situation… le *handicap reconnu* (le titre administratif) n'est pas *le handicap vécu*... Ne pas présumer des conséquences, besoins et démarches à mener à partir de la seule reconnaissance administrative… (surtout que *le handicap reconnu* peut ne pas être *le handicap principal).*
- ⇨ « **A chaque *reconnaissance* son intérêt »** : toutes les reconnaissances administratives n'offrent pas les mêmes droits / avantages / perspectives (bénéfice de l'obligation d'emploi, accès à des aides ou dispositifs tant pour la personne que pour l'employeur, …), et ne présentent pas les mêmes intérêts à être demandés…

- ⇨ « **A chaque *reconnaissance* son risque »:** tous les titres ne se déclarent pas de la même façon en toutes circonstances et selon ce qu'ils « disent » des capacités de la personne, de son parcours… (ex: rente accident du travail *versus* carte d'invalidité).

Source Practhis

III. Rappel sur la DOETH

A. L'assujettissement à l'obligation d'emploi

La loi du 11 février 2005, «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» maintient le quota fixé par la loi du 10 juillet 1987.

Article L5212-1 du code du travail
« Tout établissement <u>d'au moins 20 salariés (ETP)</u> a une obligation d'emploi de personnes handicapées équivalent à <u>6 % de son effectif</u> »

Notion d'autonomie de gestion ➔ L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement.

Pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit fournir une déclaration séparée, à condition que l'établissement dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement.

Les établissements ne disposant pas de l'autonomie de gestion par rapport au siège social (notamment pour la gestion du personnel, recrutement, licenciement…) n'établissent pas de déclaration propre. <u>Leurs effectifs doivent être intégrés dans ceux du siège social ou de l'établissement en charge de la gestion du personnel</u>.

Effectif d'assujettissement = nbre de CDI temps plein + nbre EQTP des CDI temps partiels + nbre EQTP des CDD et intérimaires <u>y compris les ECAP</u> Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

B. Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi

1/L'emploi de bénéficiaires : recrutement et maintien dans l'emploi de salariés handicapés : quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI, CDD, Intérim, contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) …

2/ La sous-traitance de contrats de fournitures, de prestations de services ou de mise à disposition auprès des ESAT (Etablissements et services d'aide par le travail), des EA (Entreprises Adaptées) ou des CDTD (Centres de distribution de travail à domicile) *dans une limite de 50% de l'obligation totale,*

3/ L'accueil de stagiaires *dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise,*

4/ La conclusion d'un accord agrée de branche professionnelle, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des personnes handicapées, **vaut acquittement de l'obligation d'emploi** sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues.

5/ Le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.

C. Le décompte des bénéficiaires

Depuis 2009, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- Selon l'article R. 5212-1-1 du Code du travail, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

Une période de suspension du contrat de travail sans aucune rémunération versée directement par l'employeur (exemples : longue maladie, période d'invalidité avec pension ou rente, congé parental, congé sabbatique) ne peut pas être comptée comme période de présence.

A contrario, une période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu mais qui donne lieu à une rémunération versée par l'employeur (en dehors des sommes dont il est éventuellement remboursé comme par exemple les indemnités journalières de Sécurité sociale) est comptabilisée proportionnellement au pourcentage du salaire versé.

D. Les minorations

Le calcul de la contribution prend en compte les minorations au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires :

- ⇨ Pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou à partir de son 50ème anniversaire : 0,5 de minoration
- ⇨ Pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire titulaire de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap : 1 de minoration
- ⇨ Pour l'embauche du premier bénéficiaire depuis la création de l'établissement : 0,5 de minoration
- ⇨ Pour l'embauche d'un bénéficiaire chômeur de longue durée (inscrit depuis plus de 12 mois à Pôle emploi) : 1 de minoration
- ⇨ Pour l'embauche d'un bénéficiaire sortant d'une EA, CDTD, ou ESAT : 1 de minoration

E. Comment convertir le montant des contrats conclus avec le milieu protégé et adapté en unités bénéficiaires

Les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services :

$$\frac{\text{Prix HT des fournitures, travaux ou prestations – Coût des mat. 1ères, produits, matériaux consommation et des frais de vente}}{\textbf{2000 x Taux horaire du SMIC}} = \text{Unités bénéficiaires}$$

Pour la mise à disposition de personnel:

$$\frac{\text{Prix HT des fournitures, travaux ou prestations – Coût des mat. 1ères, produits, matériaux consommation et des frais de vente}}{\textbf{1600 x Taux horaire du SMIC}} = \text{Unités bénéficiaires}$$

F. L'accueil de stagiaires

L'employeur peut également s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en **accueillant en stage** des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise. Les types de stages admis à ce titre sont :

1. Les stages de la formation professionnelle,
2. Les stages organisés par l'Agefiph,
3. Les stages prescrits par Pôle emploi,
4. Les stages organisés à l'initiative des établissements scolaires et sous leur responsabilité dans le cadre de la formation en alternance,
5. Les stages en entreprise devant faire l'objet d'une convention au titre de l'art 9 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Pour être prise en compte, la durée du stage **ne peut être inférieure à 40 heures réalisées** et le stage doit s'être **achevé durant l'année d'assujettissement**. Par ailleurs, la convention doit être conclue entre l'entreprise d'accueil, l'organisme de formation et le stagiaire, et le cas échéant l'organisme œuvrant pour la formation professionnelle. La convention de stage doit indiquer le nom et l'adresse du stagiaire.

$$\frac{\textbf{Nombre d'heures du stage}}{\textbf{Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures)}} = \text{Unités bénéficiaires}$$

En vertu de la loi du 28 juillet 2011, l'ouverture de droit à la PCH, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé vaut reconnaissance automatique de la qualité de TH à l'égard des jeunes de plus de 16 ans disposant d'une convention de stage et ce uniquement pendant la durée du stage.

G. La minoration du montant de la contribution par l'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières »

Le calcul de la contribution tient compte du pourcentage de salariés exerçant des ECAP.

La définition est donnée par la nomenclature (PCS-ESE). Elle est exclusive de toute interprétation et limitative. Aucune assimilation à des catégories existant dans cette nomenclature (définie à l'article D.52 12-25 du Code du Travail) ni aucun ajout ne peut être effectué.

H. L'application du coefficient pour le calcul de la contribution

Si la condition d'effectif de salariés handicapés n'est pas du tout ou que partiellement remplie, l'établissement doit verser, à la place ou en complément, une contribution financière à l'Agefiph :

De 20 à 199 salariés	➔ 400 fois le SMIC horaire X nombre de salariés manquants
De 200 à 749 salariés	➔ 500 fois le SMIC horaire X nombre de salariés manquants
Plus 749 salariés	➔ 600 fois le SMIC horaire X nombre de salariés manquants

En vertu de l'article L5212-10 du code du travail, les établissements qui n'ont pas pendant plus de 3 ans : occupé de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; passé de contrats avec le milieu protégé ou adapté; appliqué d'accord se voient appliquer un coefficient de 1500 fois le smic horaire par unité manquante.

Une des dispositions de la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap est l'instauration, **par décret**[1], d'un montant minimal d'achat auprès d'une entreprise adaptée ou d'un établissement et service d'aide par le travail permettant aux entreprises dites « à quota zéro » de s'exonérer de la « sur contribution Agefiph ».

[1] Décret n° 2012-943 du 1er août 2012 fixant le montant prévu au second alinéa de l'article L. 5212-10 du code du travail dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Art. D. 5212-5-1. du code du travail- « Pour l'application de l'article L. 5212-10, le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés à l'article L. 5212-6 doit être supérieur, sur quatre ans, à :
1° 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
2° 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
3° 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus. »

Ce décret est entré en vigueur à compter de 2012, pour la période 2012-2015. La sur contribution de 1500 fois le SMIC sera applicable en 2015 pour les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimum exigé sur 4 ans pour ces contrats.

I. Les dépenses déductibles

Les employeurs peuvent déduire de leur contribution les dépenses, fixées par arrêté du 9 février 2006, engagées au cours de l'année d'assujettissement **pour favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées**, dans la limite de 10% de celle-ci, lorsqu'elles ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou règlementaire.

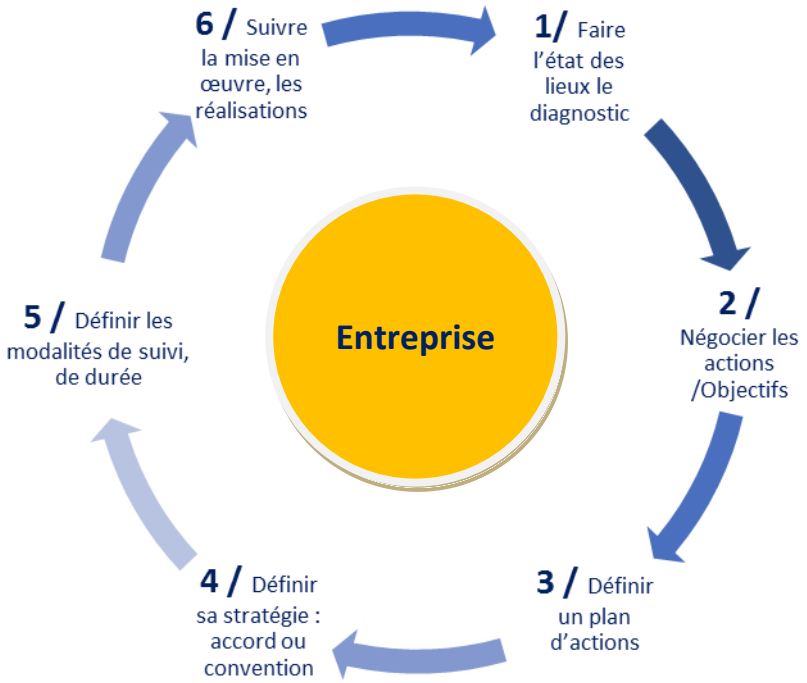
Le montant des dépenses déductibles à retenir est **le montant TTC**.

Quelles sont les dépenses pouvant être retenues ?

1. la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
2. la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise;
3. la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
4. la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés;
5. la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail;
6. la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation;
7. le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
8. la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
9. la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
10. la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
11. l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées;
12. la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

IV. Retour sur les phases clef de la mise en œuvre d'une politique handicap

Les engagements de l'entreprise doivent être en cohérence avec sa situation interne, sa stratégie économique, ses compétences propres, et sa culture.



A. Faire l'état des lieux et le diagnostic : retour sur le diagnostic-conseil approfondi de l'Agefiph

L'état des lieux doit porter sur l'état du marché interne en relation avec les possibilités d'intégration des travailleurs handicapés et sur les caractéristiques du marché du travail du bassin d'emploi. A noter que cet état des lieux sera déterminant dans la conception de l'accord.

Différents organismes peuvent accompagner la réalisation de ce diagnostic : organismes spécialisés, organisations professionnelles et syndicales, l'Agefiph, l'administration peut également jouer un rôle de conseil.

Le diagnostic conseil approfondi[2], outil proposé par l'Agefiph aux entreprises de plus de 250 salariés[3] qui souhaitent s'engager dans une politique d'emploi des personnes handicapées, permet de :

- Dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées adaptées et durable ;
- Identifier ses enjeux, les objectifs à atteindre, les leviers à activer ainsi que les freins à lever ;
- Déterminer la modalité contractuelle (accord agréé ou convention) la plus adaptée à ses spécificités.

[2] télécharger le diagnostic conseil approfondi - le cahier des charges

[3] Pour les établissements de moins de 250 salariés, Alther, partenaire-service de l'Agefiph peut délivrer de l'information et du conseil. Il pourra mettre en place un diagnostic et accompagnera l'établissement dans l'élaboration de ses projets d'insertion de travailleurs handicapés.

L'Agefiph peut apporter :

- Son expertise pour construire le cahier des charges qui permettra de sélectionner le consultant en charge du diagnostic approfondi.
- Un éclairage, dans la phase de restitution, sur les suites à donner.
- Une aide au financement du coût[4] du diagnostic conseil approfondi

B. La négociation annuelle obligatoire

La négociation annuelle obligatoire engage les employeurs et les instances représentatives du personnel à aborder un certain nombre de points en vue de négociations :

- les conditions d'accès à l'emploi, d'évolution dans l'emploi, de mobilité ou de promotions professionnelles,
- le maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude,
- les actions mises en œuvre pour sensibiliser le personnel de l'entreprise sur les questions de handicap[5] .

Depuis 2006, la NAO inclut les mesures liées à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap dans l'entreprise[6] sur la base d'un rapport sur la situation soumis par l'employeur aux organisations syndicales.

La négociation peut se concrétiser par un accord collectif[7].

C. Accord de droit commun, convention d'actions avec l'Agefiph, accord agréé : quels engagements pour l'entreprise

L'accord de droit commun est signé entre l'entreprise et les partenaires sociaux. Il n'existe pas d'obligation de contenu.

Il traite des conditions d'accès à l'emploi, d'évolution dans l'emploi, de mobilité ou de promotions professionnelles, de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude, et des actions mises en œuvre pour sensibiliser le personnel de l'entreprise sur les questions de handicap (point expressément prévu par la loi de février 2005).

Ces éléments peuvent être également intégrés dans un accord plus large, s'intéressant à d'autres publics ou thématiques.

---

[4] Télécharger Le diagnostic conseil approfondi - quel accompagnement de l'Agefiph

[5] Point expressément prévu par la loi de février 2005

[6] Code du travail, art L. 2242-3 et 14

[7] Obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure : si la négociation n'aboutit pas, un procès-verbal de désaccord doit être établi et transmis à la Direccte.

Du point de vue financier, l'entreprise signataire d'un accord de droit commun continue de contribuer à l'Agefiph. Cette formalisation n'a en effet pas d'incidence sur la mise en œuvre de l'obligation d'emploi.

La convention[8] a pour objectif de mettre en place une politique d'emploi au travers d'objectifs conjointement définis avec l'Agefiph.

La convention avec l'Agefiph s'adresse aux entreprises de plus de 250 salariés qui souhaitent s'engager dans une politique d'emploi des personnes handicapées.

A l'issue d'un diagnostic conseil approfondi, l'entreprise évalue son intérêt à formaliser ou non sa politique d'emploi dans le cadre d'une convention avec l'Agefiph. Ce choix est également conditionné par le potentiel du projet évalué par l'Agefiph. Cette appréciation tient compte notamment des engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Durant la période de la convention, l'Agefiph accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre de son projet et peut apporter un soutien financier en complément de l'investissement de l'entreprise.

L'accord agréé est prévu par la loi comme une modalité supérieure de réponse à l'obligation d'emploi, qui traduit la politique mise en œuvre en plans d'actions structurants.

En signant un accord agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées, l'entreprise démontre une volonté d'implication active et souhaite donner de la cohérence et de la visibilité à sa politique d'entreprise.

L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conformément aux articles L 5212-8, L 5212-17 et R 5212-12 à R 5212-18 du code du travail, vaut acquittement de l'obligation d'emploi, sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues, dont l'objet principal est de créer les conditions d'une insertion durable dans l'emploi.

[8] Télécharger Politique d'emploi des personnes handicapées - la convention avec l'Agefiph

V. La construction de l'accord agréé

UNE FINALITE
Développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pour atteindre à terme le quota de 6%.

A. 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

- ⇨ Possibilité de choisir 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 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

- ⇨ 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.

Représentation sociale vis-à-vis de l'extérieur

Retombées positives sur l'image de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.
La conclusion d'un accord démontre 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.

B. Le contenu de l'accord

UN PLAN D'ACTIONS

Un programme annuel ou pluriannuel comportant **obligatoirement** un plan d'embauche en milieu ordinaire et **deux au moins des plans suivants :**

- ⇨ un plan d'insertion et de formation,
- ⇨ un plan d'adaptation aux mutations technologiques
- ⇨ un plan de maintien[1] dans l'entreprise en cas de licenciement.

(1)Le relevé de décisions du CIH en date du 25 septembre 2013 prévoit de rendre obligatoire le plan de maintien dans l'emploi et d'étendre son champ au-delà des cas de licenciements.

Des objectifs réalistes, des actions évaluées et des résultats explicités.

- ⇨ Le contenu de l'accord est de la responsabilité des partenaires sociaux qui le négocient librement
- ⇨ Toute modification substantielle des plans d'actions nécessite un avenant à l'accord qui doit également être agréé.

Il comporte généralement un aspect quantitatif et un aspect qualitatif, permettant de valoriser les efforts mis en œuvre en matière d'intégration, de sécurisation des parcours professionnels, et d'expliciter la manière dont l'entreprise, sur le handicap, s'approprie cette question.

L'objet principal des accords est le développement de l'emploi (embauche et maintien) dans les entreprises.

L'autorité administrative doit informer tous les partenaires de l'accord des éléments nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Elle assurera un rôle d'appui technique et d'expertise pour tous les partenaires par la connaissance de l'ensemble des types d'action pouvant être mises en œuvre et l'évaluation précise des engagements pris dans l'accord.

C. Le budget de l'accord

La pesée financière : un montant au moins égal à la contribution qui aurait dû être versé à l'Agefiph (année n-1)

- ⇨ Un budget prévisionnel détaillant pour chaque objectif prévu, quantitatif et qualitatif, les coûts en résultant.
- ⇨ Une répartition pour chaque année de l'accord.

Pour être financées, les actions doivent être en lien direct et avoir un impact sur le développement de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées.

1. La pesée financière

L'agrément de l'accord repose sur des conditions de contenu :

- ⇨ Des objectifs chiffrés quant aux embauches et au taux d'emploi visé,
- ⇨ Les actions répertoriées dans les plans doivent être assorties d'éléments de chiffrage[9]

- ⇨ La pesée financière de l'accord qui **doit correspondre au minimum au montant de la contribution qui aurait dû être versé à l'Agefiph sur le temps de l'accord**, si l'accord n'avait pas été conclu et agréé.

- ⇨ Le budget prévisionnel de l'accord doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'Agefiph **en année N-1**[10], sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (art. D. 5212-28 et D. 5212-29).

Principe de péréquation - *Art. R 5212-18 du code du travail*

- ⇨ Prévu par l'accord, la péréquation permet de mutualiser l'obligation d'emploi sur l'ensemble des établissements.

2. Les éléments chiffrés à prévoir

- ⇨ 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[11] (condition incontournable à la réussite d'un accord),

---

[9] Ce chiffrage peut, pour des raisons de confidentialité vis-à-vis des tiers, être renvoyé à une annexe ou à un document n'ayant pas vocation à être public.

[10] Montant multiplié par le nombre d'années de l'accord, généralement 3 ans.

[11] Les actions de pilotage et de suivi (y compris les salaires des personnes en charge de piloter l'accord) peuvent être prises en compte dans la limite de 20 % maximum du budget de l'accord, selon la taille de l'entreprise.

- ⇨ Des mesures d'accompagnement,
- ⇨ Des autres actions.

Pour être financées sur le budget de l'accord, l'entreprise doit pouvoir mettre en exergue leur lien direct et leur impact sur le développement de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

3. Le principe de fongibilité

- ⇨ Les sommes non dépensées une année peuvent être affectées à l'année suivante et la répartition budgétaire entre les actions peut faire l'objet d'un ajustement.
- ⇨ La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord, afin de conserver une certaine souplesse dans la mise en œuvre du programme d'action.
- ⇨ Ces dispositions doivent être prévues dans l'accord.

4. Sanctions en cas de non atteinte des objectifs et de manquement avéré

En cas de non atteinte des objectifs de l'accord, la Direccte (UT) analyse les réalisations de l'accord et apprécie les conditions d'un éventuel retard et décide que

- Les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions retenues dans l'accord et non utilisées soient reversées à l'Agefiph
- Ou reversées sur le budget de l'accord suivant

Sont imputables au budget de l'accord les frais liés à la mise en œuvre du programme d'action, mais aussi les frais de structure (fonctionnement de la Mission Handicap) et ce dans la limite de 20% du budget total de l'accord.

Ne sont pas imputables au budget de l'accord :

- Les salaires versés aux travailleurs handicapés
- Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation général de l'entreprise
- Les sommes versées aux structures du secteur protégé et adapté en règlement d'une prestation de service ou d'une vente de produit

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.

En cas de manquement avéré[12],
Une pénalité administrative est appliquée et est calculé pour chaque année de l'accord.

[12] Aucune dynamique dans la mise en œuvre de l'accord ou volonté manifeste de ne pas mettre en œuvre les plans d'action

D. L'agrément

Pour être agréé, il est demandé 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 comportant :
  - **obligatoirement** un plan d'embauche en milieu ordinaire
  - et **deux au moins des plans suivants :**

  1. un plan d'insertion et de formation,
  2. un plan d'adaptation aux mutations technologiques
  3. un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Le relevé de décisions du Comité Interministériel du Handicap en date du 25 septembre 2013 prévoit de rendre obligatoire le plan de maintien dans l'emploi dans les accords agréés par un décret en Conseil d'Etat, mettant ainsi cette problématique au centre de la négociation des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

- ⇨ des objectifs précis et quantifiés sur la durée de l'accord faisant apparaître une réelle dynamique : la réalisation des objectifs s'apprécie à la fin de la validité de l'accord ;

- ⇨ le mode de gouvernance de l'accord : les relations instaurées avec les organisations syndicales, la manière dont l'employeur informe les différents acteurs des actions mises en œuvre, la visibilité qui est donnée aux actions mises en place, etc.

1. Le dépôt de l'accord

Une fois l'accord négocié et signé, il doit être déposé en version papier et en version électronique

Type d'accord	Auprès de qui est-il déposé
Accord de branche	DGEFP
Accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements	Préfet (Direccte) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, auprès du préfet (Direccte) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.
Accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements	Préfet (Direccte) du département où est situé le siège de l'entreprise.

2. Avis de l'instance compétente en matière d'emploi et de formation Professionnelle Articles L. 5212-17, R. 5212-15 et R. 5523-1 du Code du travail

Type d'accord	Avis
Accords de branche	Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.
Accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement	Commission départementale de l'emploi et de l'insertion, au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer ou au comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon.

3. L'agrément

Type d'accord	Qui agrée ?
Les accords sont agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi s'il s'agit d'accords de branche, ou par arrêté du préfet du département s'il s'agit d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.	
Accords de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements	Le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.
Accords d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements	Le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise.

Article R. 5212-15 - Code du Travail

4. Effets d'un accord non agréé

Un accord non agréé conserve la valeur juridique d'un accord collectif de droit commun, sauf s'il contient une clause suspensive dépendant de son agrément.

- ⇨ Il ne vaut pas exécution de l'obligation d'emploi

5. Recours en cas de refus d'agrément

Une absence de réponse de la part de l'administration dans un délai de 2 mois (qui ne court que lorsque le dossier fourni est complet) équivaut à une décision implicite de rejet.

Les accords peuvent prévoir une clause suspensive indiquant qu'en cas de non agrément par l'autorité administrative compétente, l'accord est réputé nul et non avenu.

L'entreprise peut faire 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

6. Le renouvellement

L'accord est agréé pour une durée limitée[13.] (Années civiles) et ne peut, en aucun cas, être renouvelé par tacite reconduction.

- ⇨ Le renouvellement et le contenu du nouvel accord sont fondés sur un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent présenté aux partenaires sociaux et à l'administration.

- ⇨ Au début du dernier trimestre de la dernière année de l'accord et si possible avant la signature par les partenaires de l'accord de renouvellement, il convient qu'un pré bilan soit remis à l'administration

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).

[13] Les négociateurs ont le choix dans la durée, en règle générale, elle est de trois années civiles.