

Aide aux syndicats Pour négocier un accord d'entreprise



**OBLIGATION D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
HANDICAPE(E)S.**

COLLECTIF TRAVAIL ET HANDICAP

SOMMAIRE

Introduction	Page 3
Quand les salarié(e)s handicapé(e)s s'expriment	Page 4
LES BASES POUR NEGOCIER	
La loi du 10 juillet 1987	Page 8
l'accord d'entreprise : les textes et la pratique	Page 12
Les objectifs de la négociation	Page 15
La négociation	Page 19
Les autres négociations	Page 22
LES REGLES DE LA NEGOCIATION	
Les acteurs de la négociation	Page 26
Une nouvelle articulation des normes conventionnelles	Page 28
La négociation : un droit pour les salariés	Page 31
Le droit d'opposition	Page 32
Le principe majoritaire	Page 33
LES ANNEXES	
Annexe 1	Page 37
Proposition CGT d'un accord d'entreprise (base à travailler pour l'adapter à l'entreprise)	
Annexe 2	Page 43
Droit à l'information du CE autre que la DOETH	
Annexe 3	Page 44
Arrêt de la cour d'appel de Lyon du 24-01-02 – Communication Conseil d'Etat 10-11-99 – Conditions d'effectif et établissements	
Annexe 4	Page 46
DOETH et notice pour la remplir	
Annexe 5	Page 56
Glossaire	

I N T R O D U C T I O N

310 000 demandeurs d'emploi handicapés (toutes catégories confondues), 800 000 déclarations d'inaptitude partielle ou totale prononcées chaque année, c'est donc près d'un million de femmes et d'hommes souffrant de déficience et/ou d'incapacité qui recherchent une embauche ou sont en grand risque de rupture de leur contrat de travail.

Ces chiffres sont éloquentes et nous montrent que nous ne sommes pas devant une activité syndicale marginale. Nous touchons même à l'essentiel : le droit à l'emploi pour tous, les conditions de travail et la réparation sociale des préjudices provoqués par les atteintes à la santé.

Nous sommes au cœur des enjeux sociaux :

- L'application concrète du droit constitutionnel à l'emploi;
- La réparation en cas de maladie ou d'accident qui n'est complète qu'à partir du moment où la personne conserve son contrat de travail ou en retrouve un autre au moins équivalent;
- L'amélioration des conditions de travail car de mauvaises conditions de travail provoquent, pour les femmes et les hommes au travail, déficience et incapacité, les chassent de l'emploi et empêchent toute insertion pour les plus faibles;

L'accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées est donc un moyen privilégié de concrétiser nos exigences revendicatives, encore faut-il que la négociation soit portée par les revendications des salarié(e)s de l'entreprise que nous aurons écoutés, consultés, encore faut-il qu'elle se déroule avec un minimum d'unité des syndicats et qu'elle ne soit pas orchestrée par la direction qui cherchera à limiter l'accord à ses intérêts (politique d'image de l'entreprise citoyenne, récupération des contributions qu'elle aurait dû verser à l'Agéfiph, gestion de l'usure au travail et dissimulation des accidents du travail et des maladies professionnelles...).

Ce livret a pour ambition d'aider nos militants à l'étape de la négociation qui ne se déroulera pas à froid si nos syndicats ont su la préparer par une activité syndicale soutenue.

Le collectif confédéral " travail et handicap " espère avoir fait œuvre utile, n'hésitez pas à nous interpeller pour améliorer ce fascicule.

Gérard Fuchs
Responsable activité Travail et Handicap

● ● ● QUAND LES SALARIE(E)S HANDICAPE(E)S S'EXPRIMENT

Commençons par lire quelques messages pris sur un forum de discussion où quelques salariés handicapés échangeaient leur point de vue sur leur situation professionnelle.

Les valides comprendront mieux l'importance du problème et le courage qu'il faut pour obtenir un travail et le conserver. Quant aux promotions !!!

Oublier la déficience ?

Oray

Je suis moi-même amputé du bras gauche à cause d'une mission militaire en 1993. La vie professionnelle dans l'entreprise pour un handicapé est délicate : je suis une personne dynamique et je fais oublier mon handicap. Le problème est que quand j'ai un souci de santé, j'ai du mal à le dire car l'ambiance que j'ai mise en place pour faire oublier mon handicap fait que mes chefs ne comprennent pas que je puisse être malade ou ennuyé par mon handicap, c'est paradoxal, cette situation.

Parler pour se faire accepter...

News76000

Je viens du Havre où je suis agent de gestion clientèle. Je suis de petite taille et ne n'ai pas mes membres supérieurs donc je fais tout avec mes pieds. Je me suis très bien intégré dans l'agence. Je voudrais malgré tout signaler que les gens qui ne connaissent pas le handicap ne peuvent savoir ce dont on peut être capable puisqu'ils ne connaissent pas le problème et

c'est normal. La communication dans ce cas là me paraît importante car elle permet aux autres de mieux connaître nos habitudes. Il faut être honnête et ne pas hésiter à parler des choses qui nous posent réellement des problèmes dans notre vie professionnelle. Ce n'est pas toujours facile, car on a peur que l'on pense que l'on ne sera pas compétent, mais on y sera encore moins si on ne le dit pas, car rien ne sera fait pour faciliter notre travail. En ce qui me concerne, c'est comme cela que j'ai agi et qu'il m'arrive d'agir car nous avons des compétences à exploiter, mais il faut accepter de nous en donner les moyens.

Il faut se battre !

Reine

Evidemment, il faut se battre !!! A-t-on seulement le choix ? En réalité, pas vraiment, surtout si le handicap dont on est atteint nous permet d'être travailleur handicapé mais ne nous permet aucune aide financière (si, si, cela existe j'en suis la preuve !). Il faut bien que l'on gagne sa croûte et que l'on se batte pour

se faire une place (plus ou moins au soleil selon ses possibilités). J'avoue, pour ma part éprouver des difficultés. Je suis dans la boîte depuis 1998 (à 31 ans, tu te fais une idée des années de galère pour y arriver). J'ai depuis longtemps perdu mes illusions pour arriver à me faire une vie décente (au moins dans ses aspects, professionnel, couple, amis, relationnel, associatif, etc...) pour que mon handicap soit oublié. Je connais ma propre valeur, mais je dois, au quotidien, apprivoiser une sorte de frustration en réalisant que jamais je ne pourrais me montrer telle que je suis parce que les gens se limiteront à mon apparence. Notre société dans sa grande majorité a malheureusement donné la priorité au " paraître " plutôt qu'à " être ".

Etre reconnu en tant qu'individu

Gédéon

Moi aussi, je suis travailleuse handicapée (B-COTOREP) et pas embauchée à ce titre pour laisser la possibilité à une autre travailleuse handicapée. Mais cette question de reconnaissance officielle du statut de travailleur handicapé est un autre problème.

Ce que je peux dire, c'est qu'il y a néanmoins un décalage entre le discours et les actes pour

les travailleurs handicapés au sein de l'entreprise. Je suis bien intégrée sur le plan professionnel. Par exemple, ce serait certainement plus compliqué et sans que cela ait à voir avec les difficultés que poserait le handicap. Ça serait difficile en raison des représentations (des autres et notamment de la hiérarchie). Bon, cela ne m'affole pas, mais ça limite quand même. Cela crée un décalage au niveau reconnaissance et réelle prise en compte égalitaire et équitable. Sinon, c'est la question de Monsieur Oray qui me chagrine moi aussi un peu. Nos capacités d'adaptation sont telles que notre environnement finit par oublier que nous sommes handicapés avec des problèmes de santé ou de soins ou d'appareillage ou autres à traiter, et qui demandent parfois un arrêt de travail. Il y a aussi notre propre rythme, parfois plus lent, parfois plus rapide. Bref un rapport à l'effort, mais aussi une gestion de notre énergie et de nos capacités de récupération (de renouvellement de notre force de travail) différents, pas forcément compris et admis.

Handicapé et exploité !

Montézic

Il faut se battre pieds à pieds, comme je le fais depuis maintenant deux ans environ.

J'explique pourquoi. Je suis handicapé de la jambe droite ainsi que du dos.

J'ai un diplôme d'analyste programmeur délivré par un centre AFPA (homologué BAC + 2) et avant de rentrer à EDF, j'étais analyste programmeur pour une boîte d'intérim qui s'occupait surtout des métiers de l'informatique.

C'est ainsi que j'ai fait une quinzaine de missions en dix ans. Je pense donc avoir certain vécu professionnel.

A mon entrée à EDF, j'ai été embauché en 1997, dans le cadre de l'accord handicapé pour occuper un poste d'ou-

vrier professionnel administratif (tri de papiers, remettre du papier dans le photocopieur...) en GF3 NR4.

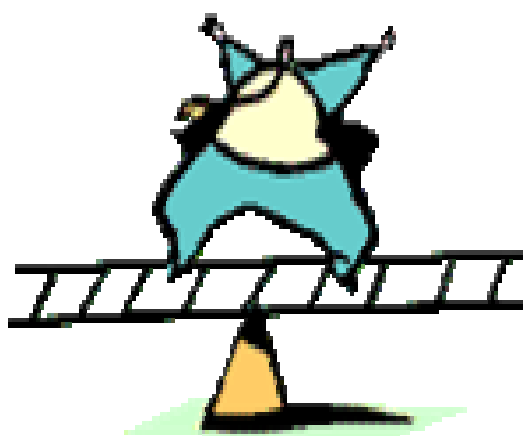
Or, non seulement je trie le papier mais en plus on me fait faire des programmes.

D'un naturel conciliant, j'ai donc fait des programmes que l'on m'a demandé de faire et puis un beau jour j'ai fait savoir que j'aimerais que

mon classement soit revu à la hausse ainsi que ma paye (tant qu'à faire...).

La direction arguant du fait que mon diplôme n'était pas reconnu à EDF m'a renvoyé à mes études.

J'ai donc fait appel à la mission handicapé qui m'a répondu pleine d'hésitations quant à ma requête et en invoquant le prétexte qu'en tant qu'handicapé et embauché de surcroît, je n'avais pas à me plaindre car j'avais le mérite de n'être pas au chômage !



La discrimination, cela existe !

Ralbol

L'évolution de carrière d'un travailleur handicapé, c'est quoi ?

En ce qui me concerne, je suis travailleur handicapé COTOREP au même poste depuis 10 ans. J'ai postulé au moins une dizaine de fois en CNPE. Je suis toujours affecté au même poste. Mes petits copains de promotion (j'ai un bac +2) sont tous avec un ou plusieurs GF de plus que moi en CNPE. Je dois être un mauvais candidat !



LES BASES POUR NEGOCIER

● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● LA LOI DU 10 JUILLET 1987

Champ d'application

" Tout employeur occupant au moins 20 salariés, est tenu d'employer, à temps complet ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6% de l'effectif total ". Les établissements publics industriels et commerciaux sont au nombre des employeurs visés par le présent article.

Les 3 fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales et établissements hospitaliers ainsi que les établissements publics autres qu'industriels et commerciaux) sont soumis à ces dispositions.

Comment s'acquitter de l'obligation

- L'emploi d'un nombre suffisant de bénéficiaires ;
- La sous-traitance, à hauteur de 50% de l'obligation, à un Centre d'Aide par le Travail ou à une entreprise adaptée (CAT);
- L'utilisation de stagiaire de la formation professionnelle et les contrats de professionnalisation (à hauteur de 2%) ;
- La conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise (s'il est agréé par l'administration du travail);
- Le paiement d'une contribution à l'AGEFIPH :
400 fois le SMIC horaire pour les entreprises entre 20 et 199 personnes;
500 fois le SMIC horaire pour les entreprises entre 200 et 749 personnes;
600 fois le SMIC horaire pour les entreprises de plus de 750 personnes.
- Contribution portée à 1500 fois le SMIC horaire si l'entreprise est restée 3 ans sans remplir même partiellement son obligation.

En plus de la modulation en fonction de l'effectif, la contribution peut être modulée en fonction :

- des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (liste fixée au D 323-3);
- Des efforts de l'entreprise en matière de maintien dans l'entreprise ou de recrutement des personnes handicapées dont le handicap est lourd ou ayant des difficultés particulières
- Possibilité de déduire de la contribution les dépenses engagées par l'entreprise pour les travailleurs handicapés.

Article L323-1 du Code du travail

Article L323-2 du Code du travail

Article L323-8 du Code du travail et R 323-1 du CT

Loi de modernisation sociale

Article L323-8-2 du Code du travail

D 323-3

COMMENTAIRE CGT

1. Il ne reste plus grand chose de l'obligation d'emploi déjà très faible avec la loi de modernisation sociale. En effet, elle fait entrer dans le quota de 6%, 2% au maximum les contrats de professionnalisation des stagiaires de la formation professionnelle et pour 3% la sous-traitance aux structures de travail protégé, il ne reste que 1% pour l'embauche et le maintien dans l'emploi.
2. Le montant de la contribution n'est pas dissuasif et n'incite pas les entreprises à embaucher.
3. Les nouvelles modulations de la contribution minorent fortement les sommes versées à l'AGEFIPH et rendent la contribution encore moins dissuasive.
4. La possibilité de déduire les « dépenses » réduisent l'intérêt pour l'employeur de négocier un accord.

Qui sont les bénéficiaires ?

- Les personnes titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur(se) handicapé(e) ;
- Les victimes d'AT ou de MP ayant entraîné une incapacité d'au moins 10% et titulaire d'une rente ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité si celle-ci réduit leur capacité de travail d'au moins les 2/3 ;
- Les victimes de guerre;
- Les titulaires de la carte d'invalidité;
- Les bénéficiaires de l'AAH.

Comment calculer le nombre de bénéficiaires devant être embauchés

L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L 620-10 du Code du travail.
S'il y a des établissements distincts, le décompte est fait, établissement par établissement.

Attention : ne sont considérés comme établissements distincts, que ceux dont la direction a le pouvoir de recruter et licencier.

Article L323-3 pour les 3 fonctions publiques voir L323-5.

Voir annexe 2 L323-4 du Code du travail

Conseil d'Etat 10 novembre 1999 n°196837

COMMENTAIRE DE LA CGT

Les emplois à aptitude particulière ne sont plus retirés de l'effectif, c'est un progrès car cela ne tient compte, ni de la variabilité du handicap ni de la compétence du médecin du travail qui, seul, peut interdire l'accès à un poste de travail.

On voyait ainsi des personnes handicapées occupant un emploi inscrit sur la liste ne pas compter dans l'effectif, compter dans le quota et recevoir des aides de l'AGEFIPH mais cette liste demeure. Elle fournit maintenant à l'employeur la possibilité de réduction de la contribution payée à l'AGEFIPH.

Calcul du nombre de bénéficiaires présents dans l'entreprise

Les bénéficiaires comptent maintenant chacun pour 1 unité, s'ils ont passé 6 mois au cours des 12 derniers mois quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou sa durée sauf les contrats de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure où il est pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

L 323-4

Voir pour le détail des calculs annexe 4 (DOETH)

COMMENTAIRE DE LA CGT

Le mode de calcul précédent était tellement injuste (1 bénéficiaire employé pouvait entrer dans le décompte pour 5,5 personnes) qu'il a dû être modifié. Pourtant celui adopté l'est autant car il favorise le temps partiel et les contrats précaires ainsi :

- les temps partiels et la présence effectuée dans l'entreprise qui étaient pris en compte prorata temporis comptent comme les pleins temps et ceux employés 6 mois comme s'il avait travaillé toute l'année.
- Les CDD, le travail temporaire, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, qui n'entraient dans le quota que s'ils ne remplaçaient pas un salarié, rentrent tous dans le quota prorata temporis.

La déclaration

Chaque année, pour le **15 février**, les employeurs du secteur privé doivent fournir à la direction du travail une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires par rapport à l'ensemble des emplois existants.

L'employeur doit remettre cette **déclaration, à l'exclusion de la partie nominative** au Comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel à l'exclusion de la partie nominative.

Si l'employeur ne remplit pas la déclaration ou s'il ne remplit pas les obligations nées de la loi de 1987, il est astreint à une pénalité égale à la contribution qu'il aurait dû payer, (à 1 500 fois le SMIC)majorée de 25%.

Cette pénalité est payée au trésor.
L323-8-5 du Code du travail
R323-9 du Code du travail

Voir annexe 2

R323-10 du Code du travail
Arrêt de la cour d'appel de Lyon du 24 janvier 2002
Voir annexe 3
L323-8-6 du Code du travail
R323-11 du Code du travail

COMMENTAIRE DE LA CGT

Les employeurs s'opposent farouchement à la remise aux élus du personnel, de la DOETH. En cela, ils commettent le délit d'entrave.

La raison de cette opposition est simple :

- La DOETH même sans la partie nominative permet en effet de contrôler l'application de la loi. Il faut savoir que l'administration ne vérifie plus l'exactitude de la déclaration, ce qui entraîne des fraudes importantes, sans risque de pénalité.
- Il revient à nos élus, et c'est l'intérêt des salarié(e)s à veiller à ce que la loi du 10 juillet 1987 soit correctement appliquée.

Rôle des institutions représentatives du personnel

La loi du 10 juillet 1987 n'exclue pas les institutions représentatives du personnel des problèmes des salarié(e)s handicapé(e)s.

Rappelons entre autre que :

- Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'application du Code du travail et des autres lois concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité ainsi que les accords collectifs de travail applicable dans l'entreprise;
- Les délégués du personnel doivent obligatoirement donner un avis quant au reclassement des accidentés du travail et des victimes de maladies professionnelles.
- Le CHSCT est informé sur les suites données par l'employeur aux avis de restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail. Il est consulté sur les mesures prises, en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des travailleurs handicapés et notamment sur l'aménagement des postes.

Il doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des lieux

Code du travail
L422-1

L122-32-5

L236-2

Circulaire du 25 mars 1993

de travail ainsi que toute modification de l'organisation du travail, les mutations technologiques...

- Le CE doit être consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L 323-9.
- Le CE doit être informé sur les conditions et méthodes d'aide au recrutement des candidats à un emploi.

Les contrats de sous-traitance avec le milieu protégé...

Ce doit être un des critères du rapport d'égalité hommes/femmes dans les entreprises de plus de 50 salariés. La commission égalité instituée dans les entreprises de plus de 200 salariés doit intégrer la position du handicap.

L432-3
L432-2-1



Pour tous renseignements sur l'emploi des personnes handicapées, la CGT a mis en ligne un site :
consultez-le à l'adresse : www.themas.org
Consultez aussi le site de la CGT, dans menu travail puis égalité au travail et rubrique handicapés

L'ACCORD D'ENTREPRISE

Les employeurs (sauf les fonctions publiques et les établissements publics administratifs), peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi des personnes handicapées en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Il doit **obligatoirement** prévoir un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des trois plans suivants :

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

L'accord est négocié pour une période, en général de 3 ans.

Pour valoir exonération de l'obligation d'emploi, l'accord **doit être agréé par l'autorité administrative.**

Code du travail art L323-8-1

Modification apportée au Code du travail par la loi de modernisation sociale.

COMMENTAIRE DE LA CGT

C'est un accord collectif qui doit être négocié et éventuellement signé par les organisations syndicales représentatives suivant les règles habituelles sauf si une clause prévoit sa nullité en cas de non- agrément, il est applicable même si l'autorité administrative refuse de l'agréer.

Pour les accords de branche, n'oublions pas que l'article 133-5 du Code du travail rend obligatoire pour les conventions collectives étendues ou qui peuvent l'être, des dispositions particulières au 8° : modalité particulière pour l'apprentissage, la formation professionnelle et la formation permanente et au 11° les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes les personnes handicapées en par l'application de l'obligation d'emploi ainsi ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes.



Attention à ne pas négocier en dessous de ces clauses si elles existent. Il serait sans doute bon aussi de proposer aux employeurs de les améliorer substantiellement particulièrement lors de la réunion de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (voir annexe 5 : les autres négociations) de même dans l'examen des rapports d'égalités Hommes/Femmes.

L'agrément de l'accord

Les accords sont agréés par arrêté ;

- Par le ministre en charge de l'emploi, s'il s'agit d'un accord de branche après avis du Conseil supérieur de reclassement professionnel et social des personnes handicapées ;
- Par le préfet pour un accord d'établissement après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Si l'accord concerne une entreprise comptant plusieurs établissements établis sur différents départements, c'est le préfet du département du siège de l'entreprise qui agréé l'accord. Dans ce cas, l'accord peut prévoir une péréquation de l'obligation d'emploi entre établissement d'une entreprise.

Les conditions de la négociation

Elles sont définies comme pour tout accord collectif par le Code du travail.

La délégation de chaque organisation est fixée par accord. Le temps de négociation est payé.

Le ou les signataires peuvent faire opposition à son entrée en vigueur s'il(s) représente(nt) au moins la moitié des électeurs du CE ou à défaut des délégués du personnel.

L'accord signé est d'application obligatoire (sauf clause prévoyant la nullité en cas de non agrément), il doit être appliqué loyalement.

L'organisation syndicale peut ester en justice et obtenir des dommages et intérêts s'il n'est pas loyalement appliqué.

Art R323-4 et R323-5/R 323-6 du Code du travail

Livre 1 du Code du travail notamment L132-18 et suite.

L132-10 du Code du travail

L 132-26 du Code du travail

L 133-1 du Code du travail

L 133-3 du Code du travail

L 133.5 du Code du travail

L 133-6 du Code du travail

COMMENTAIRE DE LA CGT

La Confédération est représentée au Conseil supérieur du reclassement professionnel et social. En cas d'accord de branche, il est judicieux de prendre contact avec notre représentant avant sa présentation pour avis.

La CGT a un représentant au Comité Départemental de l'Emploi. Il est bon de prendre contact avec l'Union départementale.

Les critères de l'agrément

Hormis les obligations légales concernant l'accord (les plans obligatoires), l'administration est souveraine pour décider de l'agrément ou de son refus. Les instructions données aux services de l'Etat insistent sur deux critères essentiels :

- le développement de l'emploi en milieu ordinaire ;
- la pesée financière et son utilisation.

La pesée financière ne doit pas être inférieure au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser à l'AGEFIPH pendant la durée de l'accord ;

Pour l'apprécier, l'administration exige en annexe de l'accord, un document qui doit chiffrer la valeur de chaque engagement pris par l'entreprise. Ce document est une partie essentielle de la négociation : il permet de voir ce que recherche réellement l'employeur.

Enfin, si les engagements de l'accord ne sont pas respectés, le préfet peut décider d'une pénalité administrative payée au trésor dont le montant est égal aux sommes qui auraient dues être versées à l'AGEFIPH, majorées de 25%.

Circulaire n°93/13 du 25 mars 1993

COMMENTAIRE DE LA CGT

Il ne faut pas hésiter à écrire (ou à prendre rendez-vous) avec la Direction départementale du travail pour dénoncer " les faiblesses " d'un accord ou de son annexe financière pour en éviter l'agrément ou le renouvellement.

Il ne faut pas hésiter non plus à intervenir auprès de la direction du travail si les engagements pris ne sont pas respectés : la menace de la pénalité est un bon moyen de pression sur l'employeur.

N'oublions pas que l'article L135-6 du Code du travail permet d'intenter une action en justice pour obtenir le respect des engagements, voire des dommages et intérêts.

● ● ● ● ● ● ● ● ● LES OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

Les objectifs de la négociation ne sont pas nécessairement les mêmes pour les parties en présence. Il est bon de connaître ceux de l'autre partie pour mettre en œuvre une stratégie efficace.

L'employeur

L'employeur peut être de parfaite bonne foi et chercher réellement à améliorer l'emploi des personnes handicapées.

Plus généralement, il poursuit, à titre principal ou accessoire, d'autres buts :

- Une politique d'image de l'entreprise : nous n'y voyons pas d'inconvénient si cela s'appuie sur un développement réel de l'emploi et du maintien de l'emploi dans l'entreprise. Ce n'est pas toujours le cas, veillons-y.
- Eviter le paiement de la contribution et la récupérer pour autre chose que l'emploi et le maintien dans l'emploi : financement d'une partie de la DRH, opération pour améliorer l'image de l'entreprise ou pour améliorer la trésorerie.

Nous avons (voir chapitre 2) les moyens d'empêcher cela.

1) La CGT

Nos objectifs s'appuient sur deux piliers :

- Un bon contenu;
- Notre participation à la gestion de l'accord.

Ne pas laisser à l'employeur le soin de gérer seul l'accord car, d'une part l'emploi, le maintien dans l'emploi, la formation sont notre affaire. D'autre part, les contributions sont gérées paritairement à l'AGEFIPH ; si elles restent à l'entreprise, il est donc parfaitement normal qu'elles soient gérées de la même manière.

- Donc, **pas de comité de suivi de l'accord** composé uniquement de signataires et dont le seul rôle est d'être épisodiquement et incomplètement informé de ce que décide et fait l'employeur ;
- Travaillons donc à obtenir que la gestion de l'accord et toute décision d'action ainsi que les choix financiers soit confiée à un **comité de l'accord** composé de toutes les organisations syndicales signataires ou non ainsi que de l'employeur et de ses représentants ;
- A l'application du principe de co-décision : pas de décision prise contre l'avis de la majorité des représentants syndicaux ;
- Que le rôle et les missions des institutions représentatives du personnel ne soient pas contournées : consultation et avis du CE et/ou CHSCT avant décision au Comité de l'accord.

Voir annexe 1, mise en œuvre de l'accord

Ceci n'est pas marginal. Cela place l'organisation syndicale, soit en soutien de l'action patronale, voire en courroie de transmission de la politique de l'employeur, soit en représentant de l'intérêt des salarié(e)s.

Cela permet aussi de ne pas laisser un accord qui peut être bon, dériver ou de ne pas être appliqué.

2) Un bon contenu de l'accord

Notre objectif est de bâtir un dispositif dans l'entreprise permettant d'atteindre et de dépasser les 6% de personnes bénéficiaires par l'emploi de salariés en CDI. Notre accord se construira donc sur l'embauche et tout ce qu'il faut faire pour le réussir et aussi pour le maintien dans l'emploi des salarié(e)s en inaptitude (aucun licenciement) ou si impossibilité de reclasser en interne, un dispositif permettant de retrouver un emploi à qualification et rémunération au moins égale sans passer par la case ANPE.

a) Fixer l'objectif de l'accord

Il est important qu'il soit parfaitement clair puisqu'il permet de constater si les engagements ont été tenus et sert éventuellement de base à l'administration pour fixer une pénalité.

Il faut raisonner en **situation majorée** par rapport à celle existante au moment de la signature (par exemple, 100 bénéficiaires de plus qu'au moment de la signature).

Il faut, en effet, tenir compte des départs de l'entreprise de personnes handicapées.

En général, la pyramide des âges est telle que malgré les embauches, il peut y avoir moins de personnels handicapés employés dans l'entreprise à la fin de l'application de l'accord qu'à la signature.

On s'efforcera de ne faire comptabiliser que les embauches en CDI en vérifiant la proportion d'hommes et de femmes.

b) Le plan d'embauche

C'est la pièce maîtresse de l'accord.

Il doit prévoir toutes les mesures pour embaucher et pour que l'embauche réussisse : partenariat avec les CAP emploi, les CRP, utilisation des bilans de compétence, la valorisation des acquis de l'expérience, formation, aménagement des postes, aménagement d'horaires...

c) Plan de prévention des licenciements pour inaptitude

L'objectif est d'arriver à ce qu'il n'y ait aucun licenciement pour inaptitude soit par un reclassement interne soit par reclassement externe et dans tous les cas sans perte de qualification et de baisse de rémunération. La validation des acquis de l'expérience peut être une garantie transférable.

Ce plan permet de crédibiliser l'accord auprès des salarié(e)s car comment les convaincre que l'on peut embaucher des personnes handicapées si les salarié(e)s

Voir annexe 1 – les objectifs

L 323-8-6

R 323-11 du Code du travail

Voir annexe 1 –Plan d'embauche

Voir annexe 1 – plan correspondant

voient leurs camarades licenciés en cas d'inaptitude. C'est aussi ce qui va montrer les limites de la bonne foi de l'employeur.

Il faut tenir compte des nouvelles dispositions introduites dans le Code du travail qui nous rendent la tâche plus facile.

- L'obligation d'aménager un poste dans la mesure où il n'apporte pas de change disproportionné (les aides de l'AGEFIPH rendent effectives cette obligation);
- Le refus d'aménagement considéré comme une discrimination. Il en est de même pour le refus de prendre une mesure appropriée (formation...);
- L'obligation pour un reclassement de prendre en compte les aménagements d'horaire;
- La possibilité de suspendre le contrat de travail (lien maintenu avec l'entreprise) pour suivre une formation en rééducation professionnelle.

L 323-9-1

L 323-9-1
L 122-45-4

L 122-24-4

L 122-24-4 ajout

d) Plan d'adaptation aux mutations technologiques

L'examen des DOETH montre qu'il y a souvent concentration des bénéficiaires de la loi de 1987 sur les productions les plus anciennes, voire en fin de cycle, les exposant ainsi aux " plans sociaux ", sans qu'ils aient les moyens d'une reconversion.

Le refus de prendre des mesures appropriées pour assurer la progression professionnelle d'un salarié handicapé constitue aussi une discrimination.

Voir annexe 1

Voir annexe 1

e) Plan pour assurer la progression professionnelle

Toutes les études montrent un blocage des carrières dès la reconnaissance du handicap, c'est encore plus vrai pour les femmes puisque c'est déjà le cas pour celles qui sont valides. Notre législation l'a intégrée dans l'obligation de prendre des mesures pour assurer la promotion professionnelle.

Art L 323-9-1 du Code du travail

f) Plan d'insertion et de formation

Il s'agit d'ouvrir l'entreprise aux stagiaires handicapés (e)s des Centres de Rééducation Professionnels (CRP), des Instituts Médicaux professionnels... (IMPRO).

Voir annexe 1

g) Relation avec le travail protégé et les entreprises adaptées

Le travail protégé peut entrer dans la stratégie de l'entreprise d'externalisation des productions les moins rentables. Certains employeurs négocient les contrats avec les CAT ou les entreprises adaptées en leur imposant des décotes par rapport au prix habituel de la sous-traitance en prenant comme argument que ce sont des établissements subventionnés par l'Etat : l'argent va ainsi de la poche du contribuable à celle du patron et les personnels handicapés paient par la dégradation de leur conditions de travail... Le travail protégé peut aussi servir à effacer les pointes de production.

Voir annexe 1

h) Sensibilisation

Si le patron peut – doit – sensibiliser ces cadres pour l'application de l'accord, il revient aux organisations syndicales de former les élu(e)s du personnel, les militant(e)s et les salarié(e)s.

Il est aussi important dans l'accord d'obtenir les moyens de cette formation.

i) Relation avec les entreprises de l'Union Européenne du groupe :

Si l'entreprise est implantée sur le territoire de l'Union Européenne, il est important d'essayer d'égaliser les droits par la négociation. Cela fait avancer l'idée d'une législation européenne égalisant par le haut les droits des travailleurs et des travailleuses.

j) Point particulier

Des points particuliers peuvent être négociés : droits supplémentaires pour les parents d'enfants handicapés (autorisation d'absence...);

Possibilité au choix du salarié concerné d'aménager son temps de travail ;

Facilité pour les bénéficiaires de se soigner. Cela s' imagine suivant les problèmes relevés localement.

3) Les institutions représentatives du personnel et l'accord

Outre ces deux piliers (gestion et contenu de l'accord), nous devons avoir un fil rouge dans la négociation : ne pas porter atteinte aux prérogatives des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, CT et DP). Nous veillerons ainsi à la stricte communication des informations, au respect des consultations et avis préalable à toute décision (ex : avis du CHSCT avant tout aménagement de poste).

I – L'initiative :

- Rien n'empêche le syndicat de prendre l'initiative de la négociation avec notre projet d'accord si le terrain est préparé : information et adhésion des salarié(e)s pour le maintien dans l'emploi et l'embauche, c'est même souhaitable.
Une unité syndicale, certaine, peut être obtenue sur le sujet.
- Dans la majorité des cas, c'est hélas l'employeur qui prend l'initiative de la négociation.

COMMENTAIRE DE LA CGT

Les MEDEF locaux ont des conventions information/sensibilisation avec l'AGEFIPH. Dans ce cadre, leur chargé de mission rencontre l'employeur ou son représentant pour leur enseigner l'art et la manière de remplir les obligations de la loi du 10 juillet 1987 à moindre frais.

L'accord d'entreprise peut être proposé à la suite d'une de ces visites.

L'employeur arrivera alors avec une proposition d'accord toute ficelée. Il ne faut, en aucune façon, négocier sur le projet patronal. Si nous le faisons, les discussions se dérouleront dans la logique patronale et même si nous obtenons des modifications, nous ne changerons pas l'économie générale du projet.

Il faut arriver à la première **séance avec notre projet** entièrement rédigé et essayer d'obtenir qu'il serve de base de discussion. Notre projet doit, au moins, servir de référence.

II - Le rapport de force

Comme dans toute négociation il est déterminant quant aux avancées potentielles.

L'appui du personnel, en la matière, se gagne sur l'idée d'un accord visant à zéro licenciement pour inaptitude et un maintien dans l'emploi sans perte de qualification et de rémunération. Partant de là, on peut faire admettre l'idée de l'embauche de personnes handicapées. C'est une question de solidarité : l'accident, la maladie peut arriver à n'importe lequel d'entre-nous.

Il est nécessaire de chercher l'unité syndicale sur notre projet et c'est, probablement plus facile que sur d'autres sujets.

III – Ce qu'il faut exiger pour négocier

- Théoriquement, nous devrions avoir une bonne connaissance de la politique (ou de l'absence de politique) de l'entreprise et ses résultats. Le travail avec nos représentant(e)s au CE, dans le respect de la confidentialité, doit nous fournir tous les éléments. De la même manière que le travail au CHSCT doit nous apporter des éléments sur les aménagements de poste réalisés, les aménage-

Voir base de travail en annexe I

Art : R 323-10 Code du travail

ments d'horaire, la mise ou la remise au travail des accidentés du travail et des handicapés ainsi que sur l'état des conditions de travail. Enfin, ne pas oublier d'autres moyens de pressions :

- avec la direction du travail : pénalité s'il y a fraude ou mauvaise application d'un précédent accord—absence de prise en compte de la proportion d'hommes et de femmes.

Art : L 236-2 Code du travail

L 432-3

COMMENTAIRE DE LA CGT

L'employeur doit remettre au CE la déclaration (DOETH) hors de la partie nominative. L'employeur peut demander (Code du travail article L 432-7) la discrétion. Rappelons aussi que le CE doit être consulté avant toute demande d'aide financière prévue à l'article L 323-9.

- Cette information permanente ne dispense pas l'employeur de fournir au syndicat, avant la négociation, tous les éléments utiles. La circulaire 93-13 du 25 mars 1993, précise " *que la négociation de l'accord soit l'occasion d'un état des lieux préalable portant sur les données précises de la situation de départ et ce dès le début de la négociation* ".

Il nous faut donc, obtenir et vérifier :

a) Les éléments de connaissance de l'entreprise

- Secteur d'activité ;
- La situation socio-économique actuelle ;
- L'effectif global (éventuellement par établissement) ;
- La pyramide des âges et des qualifications ;
- La rotation du personnel sur chaque poste ;
- Un bilan des plans de formation ;
- La situation de l'emploi : l'évolution des flux d'entrée et de sortie (embauche, suppression d'emploi, départ en retraite) ; les types de contrats utilisés pour les embauches ; le nombre d'hommes et de femmes ;
- les événements structurels récents ou en cours;
- Les secteurs d'activité externalisés;
- La situation de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, les DOETH des trois dernières années;
- Les moyens mis en œuvre pour faciliter la mise au travail ou le maintien dans l'emploi (formation, valorisation des acquis de l'expérience, aménagement de poste, d'horaire, mesures d'accompagnement, aide).

b. L'analyse des difficultés rencontrées

- Les perspectives d'emploi pour la durée de l'accord :
 - embauches prévues, pour quels postes, et des hommes et des femmes;
 - plan " social ".

En cas de négociation pour le renouvellement de l'accord, il faut obtenir en plus un bilan précis de l'accord (réalisation face aux engagements pris) ainsi qu'un bilan financier précis (combien l'entreprise aurait-elle dû verser à l'AGEFIPH, combien a-t-elle effectivement dépensé pour l'emploi des personnes handicapées ...). Cela peut nous permettre d'intervenir en cas d'abus auprès de la Direction Départementale du Travail pour réclamer l'application d'une pénalité. Cela peut être un élément du rapport de force (paiement d'une pénalité, dégradation de l'image sociale de l'entreprise). Pour le reste, la négociation du renouvellement de l'accord répond aux mêmes règles que pour un premier accord.

COMMENTAIRE DE LA CGT

Le succès de la négociation dépend du rapport de force. On ne peut le construire qu'avec les salariés, par un contact régulier, des informations complètes et fréquentes, leur consultation et la prise en compte de leurs avis. Dans le domaine du handicap, l'adhésion des salariés se gagnera à partir de la revendication « zéro licenciement pour inaptitude ».

Le vieillissement de la pyramide des âges rendra d'ailleurs ces problèmes de plus en plus aigus.

Le rapport de force, c'est aussi l'unité avec les autres organisations syndicales. Sur ces questions la convergence est sans doute plus aisée.

Soulignons aussi l'importance de l'initiative dans la négociation : il s'agit pour nous de ne pas défendre (se défendre) mais d'attaquer pour mettre l'employeur sur la défensive.

Enfin, signer, ne pas signer est souvent un choix difficile.

Il n'y a pas de règle générale, il faut décider en fonction de la situation locale.

Signer ne signifie pas accepter l'accord tel qu'il est.

Cela peut être aussi en prendre acte et s'engager dans la lutte pour dépasser son contenu.

● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● LES AUTRES NEGOCIATIONS

La loi du 11 février 2005 impose aux employeurs des négociations obligatoires sur le sujet du handicap qu'il faut connaître pour bien coordonner avec l'accord d'entreprise.

Les négociations obligatoires

– À l'entreprise :

Chaque année, doit se tenir une négociation obligatoire sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur les conditions d'accès :

- À l'emploi;
- À la formation;
- À la promotion professionnelle;
- Sur les conditions de travail et d'emploi;
- Sur les actions de sensibilisation.

La négociation s'engage sur la base d'un rapport établi par la partie patronale.

A défaut d'initiative patronale, la négociation doit se tenir dans les 15 jours qui suit la demande d'une organisation syndicale de salariés si l'entreprise est engagée par un accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées (chapitre précédent) la périodicité est portée à 3 ans.

Art L 132-27 du Code du travail

Le syndicat est concerné

COMMENTAIRE DE LA CGT

Cette négociation est importante. Elle doit, notamment porter :

- Sur l'application de l'article L 323-9-1 (les mesures appropriées) en se souvenant que le refus de les prendre constitue une discrimination;
- Sur les conditions de travail;
- Sur la formation et l'accès de tous au plan de formation;
- Outre le rapport fourni par la partie patronale, il faut exiger la DOETH des deux dernières années, le nombre et la nature des déclarations d'inaptitude, des AT-MP;
- C'est le moment de faire connaître les bénéficiaires de l'accord s'il y en a un ou de son application.

Dans la branche

Tous les trois mois, doit se tenir dans la branche, une négociation obligatoire.

Cette négociation doit porter sur :

les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et notamment, sur les conditions d'accès :

Art L 132-12 du Code du travail

La fédération doit mettre en œuvre

LES AUTRES NEGOCIATIONS

- À l'emploi;
- À la formation;
- À la promotion professionnelle;
- Elle doit aussi porter sur les conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.
La négociation s'établit sur la base d'un rapport fait par la partie patronale.

COMMENTAIRE DE LA CGT

- Il faut saisir cette occasion pour traiter, en outre, des conditions de travail qui usent et de l'accès de tous au plan de formation.
- C'est aussi l'occasion de mettre en relief, s'il y a lieu, l'insuffisance des clauses conventionnelles (voir ci-après) ou de leurs absences d'applications..

Clauses obligatoires dans les conventions de branches

La loi ajoute deux clauses obligatoires aux conventions collectives pour qu'elles puissent être étendues :

- au n°8 : l'organisation de l'apprentissage de la formation professionnelle et de la formation continue y compris des modalités particulières aux personnes handicapées.
- Au n°11 : des dispositions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées par l'application de l'obligation d'emploi et par des mesures d'aménagement de poste, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes.

L 133-5 du Code du travail

La fédération en est responsable

COMMENTAIRE DE LA CGT

Il est très important de faire entrer dans chacune des conventions collectives ces clauses obligatoires. Il s'agit d'y faire entrer les obligations des employeurs en matière d'emploi, de maintien dans l'emploi et de promotion professionnelle des personnes handicapées et d'en prévoir de manière concrète et adaptée au secteur d'activité l'application.

Les fédérations doivent s'y attacher au plus tôt.

● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● LES AUTRES NEGOCIATIONS

La commission nationale de la négociation collective

Cette commission comprend :

- Le ministre en charge du travail;
- Le ministre en charge de l'agriculture;
- Le ministre en charge de l'économie;
- Le président de section sociale du Conseil d'Etat
- En nombre égal des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et les représentants des organisations d'employeurs.

La loi du 11 février 2005 ajoute à ses missions celles de :

- Suivre annuellement dans les conventions collectives les mesures prises en faveur du droit du travail des personnes handicapées;
- De constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes;
- La commission nationale a qualité pour faire au ministre toutes propositions pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité.

L 136-1

C'est de la responsabilité de la Confédération

COMMENTAIRE DE LA CGT

C'est naturellement de la responsabilité de la Confédération. Mais sans remontée des fédérations, notre représentant ne peut apporter les éléments qui permettront de poser les problèmes et de faire des propositions.



LES REGLES DE LA NEGOCIATION

● ● ● ● ● ● ● ● ● LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION

La négociation collective monopole des organisations syndicales

Organisations de salariés :

- **Niveau interprofessionnel** : les cinq **organisations représentatives au plan national**

- **Niveau de branche** : les organisations représentatives dans la branche, soit les cinq organisations représentatives de droit et les organisations qui ont apporté la preuve de leur représentativité au niveau de la branche ;
Sont considérés comme **représentatifs de droit** au niveau de la branche les syndicats affiliés à l'une des cinq organisations confédérales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC) ainsi que tout syndicat ayant fait la preuve de sa représentativité.

- **Niveau de l'entreprise** : les accords d'entreprise sont négociés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.
 - * **Les délégués syndicaux sont les titulaires « légitimes » du droit de négociation.** Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés, le syndicat peut désigner comme délégué syndical un **délégué du personnel titulaire** pour la durée de son mandat.
 - * **En l'absence de délégué syndical**, la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social a consacré deux nouvelles possibilités de négociation :
 - * la négociation avec des **représentants élus du personnel** (membre du CE ou DP) ;
 - * la négociation avec des **salariés mandatés** par des syndicats représentatifs sur le plan national.

décret de présomption irréfragable - 31 mars 1966) ; CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CGC.

Une telle faculté doit être prévue par une **convention de branche** ou un **accord professionnel étendu**. Doivent être précisés les thèmes ouverts à la négociation, les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés et les modalités de suivis des accords :

- **Niveau du groupe** : ce niveau est désormais légalisé (loi du 4 mai 2004). Les négociations sont menées par les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de l'accord.

- **Niveau territorial** : pour répondre aux attentes des partenaires sociaux tant nationaux que locaux, la loi a étendu le champ de la négociation territoriale au sein de **commissions paritaires locales**.

● ● ● ● ● ● ● ● ● LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION

- * L'article L. 132-30 du Code du Travail prévoit l'institution de commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, par accord collectif, au plan local, départemental ou régional;
- * C'est par un accord conclu entre organisations de salariés et d'employeurs représentatives que sont créés les commissions paritaires locales.

Ces commissions concourent à l'élaboration et à l'application des accords collectifs de travail, d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue (accueil des saisonniers dans les zones touristiques ...).

- * Les accords conclus sont soumis au droit commun, ils doivent respecter les accords interprofessionnels et professionnels nationaux.
- * **En cas de conflit de normes, c'est la norme la plus favorable qui s'applique.**

Organisations patronales :

- **Niveau interprofessionnel :** Le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), la CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises), l'UPA (Union des Professions Artisanales) et l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales).
- **Niveau de branche :** une convention ou un accord de branche peut être négocié avec une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs mais également avec des organismes patronaux constitués sous forme associative.
Il n'est donc pas nécessaire, contrairement à ce qui est exigé par la loi en matière de représentation des salariés, que les organisations patronales soient constituées en syndicats
- **Niveau de l'entreprise :** le chef d'entreprise ou son représentant
- **Niveau du groupe :** l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés, à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, participe à la négociation.

Les accords de groupe, même s'ils conservent certaines spécificités, sont assimilables à des accords d'entreprise, puisqu'ils ont les effets juridiques et doivent répondre aux mêmes conditions de signature.

Articles du Code du Travail :

Art L.132-30

Art L.133-2

Art L.133-3

Art L.423-2

Art L.433-2

article L. 133-2 du Code du Travail.

● ● ● ● ● UNE NOUVELLE ARTICULATION DES NORMES CONVENTIONNELLES

Le protocole préélectoral n'est pas un accord collectif soumis à la loi du 4 mai, les dispositions qui suivent ne lui sont pas applicables.

Les **dispositions légales et réglementaires en droit du travail** présentent un **caractère d'ordre public** car elles garantissent aux salariés des droits minimaux.

Celles-ci ne peuvent être modifiées que **dans un sens plus favorable aux salariés** sauf dérogations expressément autorisées par la loi et règles impératives ne « souffrant » aucun écart.

Ce principe de hiérarchie s'appliquait également entre **normes conventionnelles** (conventions de branche, accords de branche, accords d'entreprises) avant la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social. En effet, conformément au **principe de faveur**, chaque niveau ne pouvait prévoir que des dispositions plus favorables aux salariés que celles prévues au niveau supérieur.

Sans remettre en cause frontalement le principe de faveur, la loi du 4 mai introduit un certain nombre de dispositions qui favorisent la négociation d'entreprise et élargissent le champ des dérogations pour celle-ci.

Une marge d'autonomie accrue pour les partenaires sociaux :

La loi du 4 mai a fait évoluer l'articulation des accords collectifs entre eux. Les accords de niveau inférieur peuvent déroger aux accords de niveau supérieur **sauf dispositions contraires**.

C'est désormais aux signataires des accords interprofessionnels et de branche de décider si les accords de niveau inférieur pourront comporter ou pas des dispositions moins favorables aux salariés.

Les signataires qui ne souhaitent pas que des dérogations soient possibles, doivent expressément le mentionner en incluant, dans le texte de l'accord, une clause dite impérative.

En l'absence de clause, il sera possible de déroger de façon moins favorable aux salariés, à l'ensemble de l'accord signé (un accord de branche pourra comporter des clauses moins favorables qu'un accord interprofessionnel, un accord d'entreprise pourra faire de même avec un accord de branche)

Ces nouvelles règles consacrent **la fin de l'automatisme du principe de faveur**. Ce principe ne s'applique que si les signataires l'ont décidé et formulé par écrit.

● ● ● ● ● UNE NOUVELLE ARTICULATION DES NORMES CONVENTIONNELLES

Nouvelle articulation accords nationaux interprofessionnels / accords de branche :

Les dispositions des accords interprofessionnels ne s'imposent désormais aux accords de niveaux inférieurs que **si leurs signataires l'ont expressément prévu**.

Ainsi, une convention de branche pourra être moins favorable aux salariés qu'un accord ou une convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, **sauf si celui-ci interdit cette pratique**.

De même, une convention de branche locale ou régionale pourra être moins favorable qu'une convention collective ou un accord de branche national, sauf si celui-ci interdit cette possibilité.

Nouvelle articulation accords de branche / accords d'entreprise :

Le principe est que l'accord d'entreprise (ou d'établissement) peut contenir **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, sauf **si ces conventions ou accords en disposent autrement**.

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 ;
- mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

En toute hypothèse, 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.

Les accords déroqatoires :

La loi du 4 mai a entendu donner le maximum d'autonomie à la négociation d'entreprise, conformément aux vœux du patronat, en élargissant de façon considérable la faculté des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement de déroger aux normes aussi bien légales que conventionnelles.

La loi du 4 mai étend aux conventions et accords d'entreprise la faculté de déroger à la loi dans les hypothèses où jusqu'à présent cette possibilité n'était

● ● ● ● ● UNE NOUVELLE ARTICULATION DES NORMES CONVENTIONNELLES

ouverte qu'à des conventions ou accords de branche étendus ; conventions de branches et accords d'entreprises sont désormais placés sur un pied d'égalité.

- Le Code du Travail comporte désormais **quatorze dispositifs dérogatoires nouveaux** sur des domaines extrêmement importants pour les salariés tels que la réduction de l'indemnité de précarité de 10 à 6% ou la possibilité de réduire le délai de prévenance ... (cf. tableau annexe...).
- Désormais, l'accord de branche n'a plus qu'un rôle subsidiaire ; les entreprises pourront traiter **directement** des sujets prévus dans les dispositions dérogatoires.
- Pour les autres domaines dans lesquels la loi renvoie, par des dispositions législatives spécifiques, à la négociation de branche, le droit applicable reste inchangé : la négociation n'est ouverte qu'au niveau de la branche et non au niveau de l'entreprise.

Nouvelle articulation accords de branche / accords de groupe :

Contrairement à l'accord d'entreprise, la possibilité de dérogation aux conventions de branche ou accords professionnels dont relèvent les entreprises ou les établissements appartenant au groupe doit être **explicitement prévue par l'accord de branche**.

Articulation contrat de travail/ accords collectifs :

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables (article L. 135-2).

Le principe de faveur demeure la règle.

Les nouvelles règles ne valent que pour les accords conclus après le 4 mai 2004, elles ne remettent pas en cause l'articulation des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.

De plus, conformément à l'article L.132-13 du Code du Travail, les accords de niveau inférieur doivent adapter leur contenu en cas de conclusion d'un accord de niveau supérieur comportant des clauses plus favorables si celui le prévoit expressément.

Articles du Code du Travail

Art L.132-2-2

Art L. 132-5-1

C'est le principe de liberté qui préside à la négociation collective dont le champ est largement ouvert. Cette liberté est cependant limitée par le respect de l'ordre public social, l'ordre public absolu

La négociation collective est un droit des salariés

Cela apparaît clairement à la lecture de l'article L. 131-1 du Code du travail qui parle de « *droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de leurs garanties sociales* ». **Le droit de conclure des accords collectifs se rattache aux principes fondamentaux du droit du travail.**

Ce droit implique que la vocation normale de la négociation est d'améliorer la situation des salariés, de créer ou d'élargir leurs droits, d'empêcher l'employeur de faire ce qu'il veut, de lui imposer le respect des règles convenues. Ce qui résulte de la négociation s'impose à l'employeur.

La conclusion d'un accord n'oblige pas les salariés à renoncer à leurs revendications, voire à les défendre par l'action collective.

La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social ouvre aux organisations de salariés représentatives le droit de proposer les thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir aborder. Il revient aux négociateurs, dans un accord de branche ou professionnel étendu, d'en fixer les modalités.

article L. 132-4 du Code du travail et les lois constitutionnelles.

article L. 132-5-2 du Code du travail.

Dans la loi du 4 mai 2004, le législateur a envisagé deux modes de validation des conventions et accords collectifs.

Modalités de validation des accords :

Majorité d'engagement : la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales représentatives qui représentent la majorité.

Opposition majoritaire : l'accord est considéré comme valide dès lors qu'il n'a pas fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité.

Le calcul, l'appréciation de la majorité sont déclinés différemment selon les niveaux de négociation (voir section suivante).

C'est aux négociateurs des branches professionnelles qu'il appartient de fixer dans un accord spécifique appelé « **accord de méthode** » qui doit être étendu, les règles (règles de majorité, règles de validité des accords) qui seront applicables dans les futures négociations de branches **et** dans les futures négociations d'entreprises.

La conclusion de l'accord de méthode est subordonnée au respect du **principe majoritaire en nombre d'organisations**.

En l'absence d'accord de méthode, c'est la règle de l'opposition qui s'applique.

Ainsi, la validité d'un **accord de branche** est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations représentatives.

Un **accord d'entreprise** ne sera valide qu'en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

L'exercice et les conséquences du droit d'opposition :

Le droit d'opposition s'exerce pour tous les accords y **compris les annexes et les avenants**.

Il s'exerce **dès la notification** de l'accord aux acteurs de la négociation.

Le délai d'opposition est de **15 jours** pour un accord interprofessionnel et de branche, de **8 jours** pour un accord d'entreprise.

L'opposition doit être **écrite et motivée**, elle précise les motifs de désaccord. La motivation de l'opposition ne vise qu'à apprécier les conditions d'une nouvelle négociation. Quel que soit son contenu, cela n'invalide pas l'opposition.

La lettre d'opposition doit être envoyée à l'ensemble des partenaires à la négociation.

Le texte frappé d'opposition est réputé non écrit.

Article du Code du Travail
Art L. 132-2-2

Seuls doivent être retenus les suffrages valablement exprimés au premier tour, à l'exclusion des votes blancs ou nuls. Est comptabilisé le total des voix recueillies par chaque liste et par collège, par les candidats titulaires au premier tour alors même que l'ensemble des sièges n'aurait pas été pourvu ou que le quorum n'aurait pas été atteint. **Les opérations de dépouillement doivent être menées jusqu'à leur terme même lorsque le quorum n'est pas atteint.**

Cas particulier de la négociation en l'absence de délégué syndical :

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, **un accord de branche étendu** pourra prévoir que, dans les entreprises, un accord puisse être conclu par les **élus du comité d'entreprise**, à défaut par les **délégués du personnel** et, en cas de **carence aux élections professionnelles**, par des salariés mandatés.

Négociation avec les élus du personnel :

La négociation avec les élus du personnel est présentée comme prioritaire en l'absence de délégué syndical.

Les conditions de cette négociation sont fixées par accord de branche étendu.

L'accord de branche doit fixer :

- les thèmes ouverts à ce mode de négociation ;
- les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés ;
- les modalités de suivi des accords par la commission paritaire nationale de branche ;
- les conditions de majorité requises pour la conclusion de l'accord.

Un accord conclu avec des **représentants élus du personnel** (membre du CE ou DP) doit impérativement être soumis pour approbation à la **commission paritaire nationale de branche** compétente composée de toutes les organisations syndicales représentatives.

En cas d'approbation de l'accord celui-ci doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, accompagné du procès verbal de validation. **À défaut d'approbation l'accord est réputé non écrit.**

Négociation avec un salarié mandaté :

Si un **procès verbal de carence** a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent alors être conclus avec un ou plusieurs salariés **expressément mandatés**

LES ANNEXES

ANNEXE 1

BASE SYNDICALE (à travailler) POUR UN ACCORD D'ENTREPRISE

PREAMBULE (à travailler) :

a) Pour entreprise publique

- Vocation de service public de l'entreprise,
- Pas de vrai service public sans politique de gestion du personnel respectueuse de la santé au travail, des salaires et sans respect des droits à l'emploi et à une carrière pour tous, y compris les personnes handicapées,
- Respect de la Loi, pas à minima
- Efficacité réclamant l'implication de tous, direction et personnel. La direction ne saurait donc confisquer l'application de l'accord. Les organisations syndicales et les élus du personnel doivent y intervenir à égalité.

b) Entreprise privée

- ✓ Pas de développement durable et légitime de l'entreprise sans une vraie politique sociale. Cela suppose donc une politique de gestion du personnel respectueuse de la santé au travail, des salaires et le respect des droits à l'emploi et à une carrière pour tous, y compris pour les personnes handicapées.
- Pas de respect à minima de la Loi
- L'efficacité réclamant l'implication de tous, direction et personnel. La direction ne peut donc confisquer l'application de l'accord. Les organisations syndicales et les élus du personnel doivent donc le gérer à parité.

Le cadre : accord d'entreprise est régi par la loi n° 441 du 10 juillet 1997 dite en faveur de l'emploi des entreprises handicapées. Il s'inscrit aussi conformément à l'article L.1335 du code du travail et notamment à ses articles 9 et 11, en vertu de la convention collective.

Cet accord pourra servir de base dans le cadre d'accords de branche, d'entreprise, d'entreprise et de secteur. Ce qui ne devra empêcher aucunement le dialogue social au sein de l'entreprise et éventuellement

Les accords locaux seront déposés par le comité de suivi de l'accord local, qui sera un organe permanent.

Les objectifs : la partie de l'annexe de la situation figurent en annexe et doit être négociation avec les organisations syndicales. L'accord sera négocié et signé conjointement par l'entreprise et les organisations syndicales représentatives pour garantir sans que le dialogue ne se fasse la formation de tous aux structures de travail protégées, leur réinsertion et engagement de tous dans l'activité de l'entreprise. La loi n° 441 du 10 juillet 1997 dite en faveur de l'emploi des entreprises handicapées doit être appliquée de façon permanente, sans limitation de personnes handicapées dans l'entreprise, particulièrement.

La direction s'engage à augmenter chaque année le nombre de travailleurs handicapés. Ce'a se traduira annuellement par :

1^{er} année

2^e année

3^e année

Seuls seront pris en compte les embauches statutaires ou les embauches en CDI.

1f. Le plan d'embauche :

L'embauche ne peut être improvisée. La Direction des Ressources Humaines devra mettre en oeuvre ce plan dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois.

Ce plan s'appuiera notamment sur les éléments suivants :

a) **Ne pas perdre un emploi de travailleur handicapé**

Chaque poste laissé vacant par le départ d'un bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 sera pourvu par un salarié nouveau bénéficiaire de cette loi.

b) **Augmenter le nombre de travailleurs handicapés en poste dans l'entreprise**

La recherche de candidatures de personnes handicapées sera favorisée par :

- un partenariat avec les structures chargées de l'insertion dans le cadre des programmes d'insertion des travailleurs handicapés de chaque département,
- une relation suivie avec la FAGERH et avec chacun des centres de rééducation professionnelle, y compris géographiques, les établissements par les flux de sortie des formations offrent un réservoir appréciable de demandeurs d'emploi qualifiés,
- des contacts suivis avec les associations de personnes handicapées tant au niveau local que national.

c) **Préparer l'embauche**

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluatif du poste et d'une part sur l'aptitude du salarié à occuper le poste et d'autre part sur les aménagements du poste de travail à prévoir et sur les actions de formation nécessaires pour assurer l'aptitude à l'exercice du poste de travail.

Le contact continu du salarié sera communiqué à l'ensemble des acteurs concernés suivant les modalités prévues dans le présent contrat collectif de travail et d'insertion.

Il sera réalisé par des organismes compétents qualifiés ou par les entreprises.

En cas de choc prévisible lors de la période d'essai, la recherche sera faite par un organisme spécialisé externe. Les causes du choc seront à définir et les mesures nécessaires pour y remédier.

d) **L'embauche par la formation initiale** est un moyen d'insertion prioritaire pour développer dans l'entreprise l'emploi des jeunes handicapés et leur offrir ainsi une formation :

- L'entreprise s'engage à offrir chaque année :
- des contrats d'apprentissage

- Contrats de qualification à des jeunes handicapés et à les embaucher à l'issue de leur formation.

e) **Les écoles de l'entreprise devront recruter** au moins 6 % de jeunes handicapés à l'entrée et à les embaucher à la fin de la formation, s'ils les existent;

L'entreprise s'engage à les embaucher après la réussite de leur formation.

1) **L'embauche par le rapprochement du milieu protégé et du milieu ordinaire.**

Les contrats de mise à disposition de personnes handicapées travaillant dans les Ateliers Protégés ou les CAT pourront être utilisés comme un moyen d'adaptation à l'emploi en milieu ordinaire.

Ils devront déboucher sur une embauche statutaire. Ces contrats (en CDI) seront conclus après avis des institutions représentatives du personnel.

Dans ce cadre, on recherchera un partenariat avec les associations gestionnaires de travail protégé dans le but de mettre en œuvre une action innovante et exemplaire de passage de l'emploi protégé à l'emploi ordinaire.

2) Plan de prévention des licenciements pour inaptitude

Ce plan est destiné à compléter les dispositions statutaires conventionnelles.

L'engage l'entreprise à maintenir dans l'emploi, sans perte de qualification, de rémunération et de perspective de carrière, un salarié atteint d'inaptitude ou dont le handicap s'aggrave.

Les travailleurs handicapés vieillissants dont le handicap s'aggrave bénéficieront, sur leur demande écrite et motivée, et après avis favorable du médecin du travail, d'une réduction du temps de travail dans la limite de l'horaire hebdomadaire minimum garantissant droit aux prestations sociales.

L'entreprise mettra en œuvre, soit à l'initiative du salarié ou avec son accord, sur l'avis du médecin du travail, des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance de l'inaptitude. Il pourra s'agir d'aménagement de poste ou d'horaires.

Il pourra s'agir aussi de stage qualifiant de reconversion professionnelle.

En cas d'impossibilité de maintenir l'employé dans l'entreprise, le salarié se verra offrir une aide au reclassement qui s'étend sur 18 mois rémunérés jusqu'à son entrée dans l'emploi.

Ces mesures seront prises après consultation des institutions représentatives du personnel.

3) Plan d'adaptation aux mutations technologiques :

En cas de mutations technologiques, l'entreprise s'engage auprès des salariés bénéficiant de la loi du 10 juillet 1987 à prendre toutes les dispositions (formation, aménagement de poste, horaires...) pour qu'ils ne soient pas mis en retrait des progrès de la technologie et ainsi exposés à une obsolescence de leur qualification.

Ces mesures seront prises après avis des institutions représentatives du personnel et en consultation avec elles.

4/ Plan pour assurer la progression professionnelle des TH de l'entreprise :

Conformément à la convention 159 de l'OIT, ratifiée par la France, l'entreprise s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires de la loi de 1987 une carrière au moins équivalente à celle des valides.

Pour cela, la direction présentera chaque année un état comparatif des carrières aux IRP et au Comité de suivi et proposera toutes les mesures nécessaires pour assurer l'égalité des carrières.

5/ Plan d'insertion et de formation :

Oltre les mesures de formation définies dans les autres plans, l'entreprise s'engage à s'ouvrir comme terrain de stage pour permettre à de jeunes handicapés d'acquérir une expérience professionnelle.

Il s'agit notamment d'être un terrain de stage permanent pour :

- des personnes handicapées dans les centres de rééducation professionnelle (partenariat à rechercher avec la FAGERH) ;
- des jeunes handicapés des I.F.Pro, des instituts de rééducation et des établissements de travail protégé.

6/ Relation avec le travail protégé :

L'accord d'entreprise ne fait pas de la sous-traitance au travail protégé un moyen privilégié pour remplir les obligations de la loi du 10 juillet 1987. Toutefois, l'entreprise s'engage à maintenir le volume des contrats de sous-traitance aux ateliers protégés et aux CAT à leur niveau actuel.

Dans le cadre du partenariat qui devra être recherché pour mettre en oeuvre les plans 1 et 4, l'entreprise aidera les établissements de travail protégé à s'adapter aux mutations technologiques en favorisant les transferts de connaissances.

7/ Sensibilisation des cadres de l'entreprise et des salariés :

La réussite de l'accord ne peut se faire sans que chacun dans l'entreprise et en son partenariat, trouve l'adhésion de tout le personnel. Il sera en mesure de mettre en oeuvre des actions de sensibilisation de formation.

La direction sera responsable de la sensibilisation des cadres ;

Les organisations syndicales le seront pour les élus du personnel, les délégués, leurs mandataires et adhérents.

Pour ce faire, il sera négocié chaque année le montant nécessaire pour mener ces actions.

Ce montant figurera dans l'annexe financière.

B/. Relation avec les entreprises du groupe de l'Union européenne et avec les entreprises ou celles dont l'entrepr se détient une part du capital).

Les signataires de l'accord, soucieux de développer une politique sociale au niveau de l'union européenne, s'engagent à promouvoir l'accord au sein des entreprises du groupe ou ayant un lien avec le groupe, afin de généraliser les acquis pour les salariés handicapés.

Dans ce cadre, la direction interviendra dans les divers conseils d'administration et s'engage à généraliser l'information aux divers représentants du personnel.

Elle favorisera l'organisation par le Comité de suivi de l'accord de réunions internationales réunissant les directions des diverses entreprises et les élus des diverses institutions représentatives du personnel sur le thème de l'accord pour l'emploi des personnes handicapées.

Mise en œuvre de l'accord :

3) La mise en œuvre des actions prévues dans le cadre de l'accord sera suivie et contrôlée par le Comité de suivi de l'accord qui sera le garant du dispositif et prendra pendant la durée de l'accord toutes décisions relatives à l'application de cet accord.

Il est composé de (paritaire - non paritaire ? A moduler) représentants de la direction, représentants de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les désignations peuvent être modifiées en cours d'application de l'accord à l'initiative de chaque organisme.

Chaque année, il élira un Président et un Vice-président choisis en son sein alternativement employeur et salariés.

Les représentants du Comité de l'accord verront leur salaire maintenu durant les réunions et les jours de route nécessaires pour aller et revenir des réunions ; leurs frais seront remboursés.

Le Comité de suivi de l'accord sera assisté par un comité technique permanent composé de :

Des correspondants locaux pour chaque établissement des sites.

7) Le nombre des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 est établi établissement par établissement, et l'obligation d'embaucher s'applique au niveau de chaque établissement.

8) Chaque année un rapport détaillé est fait sur l'application de l'accord. Le rapport est établi à partir des DOE internes et sera annexé et relatant toutes les actions entreprises, doit être discuté et approuvé par le Comité de suivi de l'accord et présenté au CCE.

Cette obligation ne dispense pas l'employeur des obligations définies à l'article R 323 10 du Code du Travail.

ANNEXE FINANCIÈRE

Les ressources sont constituées par le montant des contributions

Pour l'année . . . , elles sont estimées à

Établir un chiffrage des dépenses

Prévoir une clause de dévolution à l'AGEFIPH en cas de non utilisation de ces fonds

LES DROITS A L'INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Types d'information	Cheque fois que nécessaire	Trimestriellement	Annuellement
Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle	X		
Projets de compression des effectifs	X		
Modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise, acquisition ou cession de filiales. Avec motifs des modifications projetées	X		
Prise de participation dont l'entreprise est l'objet	X		
Droit d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique de rachat dont l'entreprise fait l'objet	X		
Désaffectation de cessation des paiements et procédure de redressement ou de liquidation judiciaire dont l'entreprise fait l'objet	X		
Evolution de l'emploi et des qualifications de l'emploi au cours de l'année précédente			X
Prévisions annuelle ou pluriannuelles et actions du en décaissant			X
Rapport écrit sur la situation de l'entreprise			X
Projet important d'introduction de nouvelles technologies et plan d'adaptation	X		
Utilisation ou modification des méthodes ou techniques	X		
Prévoir le recrutement des candidats à l'emploi			
Introduction et modification de traitements automatisés de gestion du personnel	X		
Mise en œuvre de moyens ou techniques de contrôle de l'activité des salariés	X		
Prévisions générales concernant les conditions de travail	X		
Nombre d'apprentis engagés par l'entreprise et perspectives de emplois des apprentis. Conditions d'accueil des jeunes en première formation	X		

- Emploi des travailleurs handicapés : condition d'effectif et établissements distincts

Handicapés - emploi - obligation d'emploi - champ d'application - condition d'effectif - cadre d'appréciation de l'effectif - établissement distinct

En jugeant que des unités qui ne décident pas, par elles-mêmes, du recrutement et du licenciement de leur personnel, n'ont pas le caractère d'établissements distincts au sens de l'article L. 323-1 du Code du travail, une cour d'appel administrative se livre à une interprétation des dispositions du code du travail qui n'est pas entachée d'erreur de droit.

Il La circulaire du 23 Mars 1988 du ministère des affaires sociales et de l'emploi est dépourvue de valeur réglementaire

CE 10 novembre 1999, n° 196857 3 et 51 s. s. Confédération départementale de la famille rurale.

MM Derepas Rapp - Stuhl - Couau de Gion

Considérant qu'aux termes de l'article L. 323-1 du Code du travail : "Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 pour 100 de l'effectif total de ses salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement" qu'aux termes de l'article L. 323-8-6 du même code : "Les unités ne remplissent aucune des obligations définies aux articles L. 323-1, L. 323-8 et L. 323-8-2, les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par l'article L. 323-4-2 majorée de 25 pour 100 et qui fait l'objet d'un titre de perception émis par l'autorité administrative".

Considérant d'une part, que pour rejeter les conclusions de la confédération et en vain se fonder sur la détermination des pénalités auxquelles elle a été assujettie en application de ces dispositions la cour administrative d'appel de Nantes a estimé que les unités de la Confédération départementale de la famille rurale implantées dans le département du Loire et Cher n'ont pas le caractère d'établissements distincts au sens de l'article L. 323-1 du Code du travail et dès lors qu'en tant que ces unités ne décident ni elles-mêmes du recrutement ni du licenciement de son personnel - motif se référant ainsi à un critère qui est à l'autonomie de gestion de ces unités - par leur défaut le caractère d'établissements distincts au sens de l'article L. 323-1 du Code du travail. La cour administrative d'appel de Nantes s'est livrée à une interprétation des dispositions du Code du travail qui n'est pas entachée d'erreur de droit.

Considérant d'autre part qu'en estimant que la confédération départementale de la famille rurale ne pouvait nullement se prévaloir des termes de la circulaire du 23 mars 1988 du ministère des affaires sociales et de l'emploi qui est dépourvue de valeur réglementaire, une cour administrative d'appel de Nantes n'a pas détourné l'interprétation de ces dispositions.

Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a eu méconnaissance départementale de

Observations

L'article L323-1 du Code du travail prévoit que, pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique établissement par établissement. Est assujéti à cette obligation tout établissement occupant au moins 20 salariés.

La requête de la Confédération départementale de la famille rurale, tendant à la décharge des pénalités auxquelles elle avait été assujéti pour non-respect de cette obligation, se fondait sur la circulaire CDE n°19/88 du 23 mars 1988 (J.O 27 p.412) . aux termes de celle-ci pour l'emploi obligatoire des handicapés, il convient de retenir - sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux - la définition de l'établissement distinct donnée par l'INSEE : "l'établissement est une unité productrice sise en un lieu topographiquement distinct et dans laquelle une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'une même entreprise"

La définition de l'établissement distinct retenue par la cour d'appel administrative de Nantes s'éloigne toutefois de celle de l'INSEE cette notion n'étant pas, pour le juge administratif, liée à la situation géographique de l'unité de travail, mais à son autonomie de gestion. Le critère de l'autonomie de gestion du personnel utilisé dans cet arrêt se retrouve d'ailleurs dans ceux utilisés par la jurisprudence administrative pour rechercher l'existence d'établissements distincts, requérant la constitution d'un unité d'établissement

C'est la définition retenue par la cour administrative d'appel de Nantes et approuvée par le Conseil d'Etat qui devra désormais prévaloir pour la détermination de l'effectif d'assujétiement à l'obligation d'emploi. Le Conseil d'Etat a d'ailleurs rappelé, dans sa décision que la circulaire du 23 mars 1988 est dépourvue de caractère réglementaire et que les employeurs ne sauraient donc s'y référer utilement.

En l'absence d'établissement distinct des établissements, leur effectif doit donc être additionné pour déterminer l'effectif d'assujétiement à l'obligation d'emploi. Par conséquent, pour ce fait, se retrouver débitrice de cette obligation, alors que l'un de ses établissements compte moins de 20 salariés.

LA DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

I. Exemple :

Entreprise de 54 personnes dont 45 ECAP (Emploi Condition Aptitude Particulière) : 7 bénéficiaires :

- 1^{er} reconnu lourdement handicapé Travailleur handicapé COTO-REP;
- 2^{ème} âge > 53 ans (1 chômage > 1 an);
- 3^{ème} sort entreprise adaptée;
- 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} en contrats avec entreprise adaptée au milieu protégé;
- 7^{ème} : formation professionnelle.

II/ Ancien calcul (valable pour la DOETH en 2006) : ancien modèle

1. Evaluation de l'assiette d'assujettissement

→ T1 : (personnel assujetti de l'établissement) soit pour 540

→ T2 : emplois exigeant des conditions aptitudes particulières (voir liste dans l'exemple 45)

2. Mise en œuvre de l'obligation :

Soit $T = T1 - T2 = 540 - 45 = 495 \times 6 \% = 29.7$ soit **29**

Il fallait ensuite remplir le IV de la DOETH, en remplissant une case par bénéficiaire. Ainsi dans l'exemple présent, on aura :

→ Pour le 1^{er} bénéficiaire : 1 + majoration THC = 1.5 soit **2,5 unités**

→ Pour le 2^{ème} bénéficiaire : 1 + majoration âge + 0.5 soit **1,5**

→ 3^{ème} bénéficiaire : 1 + majoration entreprise adaptée +1 soit = **2**

→ Pour les 4 autres : 4 ensuite nous avons 1 sortant formation : 1 + majoration 0.5 soit 1,5

- 3 contrats équivalence avec entreprises adaptées à calculer comme suit (prix hors taxe des fournitures, travaux prestations – prix matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente divisés par 3 000 x le taux horaire brut du SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement).

LA DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Dans ce cas les contrats conclus sont équivalents à 3 bénéficiaires.

On aura donc un total d'unités bénéficiaires de $2.5 + 1.5 + 2 + 4 + 1.5 = 11.5$ unités bénéficiaires.

A reporter au III 1 de la DOETH

A reporter au III 2 : nombre de contrats avec milieu protégé : 3

Soit total de 14.5

La contribution AGEFIPH sera la suivant : $29 - 14.5 = 14.5$ arrondi à 14
Soit $14 \times 400 \times$ le SMIC horaire en vigueur $8.03 = 44\ 968$ euros

III/ Nouveau calcul applicable en 2007 sur le même exemple
(le modèle de déclaration n'est pas encore paru)

1/ Bénéficiaires manquants

$$540 \times 0.6 - 11 = 21$$

2/ Coefficients de minoration :

- 1^{er} bénéficiaire : 1 pour handicap lourd et 0.5 pour âge
- 2^{ème} bénéficiaire : chômage longue durée : 1
- 3^{ème} bénéficiaire : sort entreprise adaptée : 1
- soit un total de 1^{ère} minoration de 3.5 d'où un résultat de 17.5

3/ un autre calcul doit être appliquée pour les emplois à aptitude particulière :

le pourcentage est calculé de la façon suivante : $45/540 \times 100 = 8.33$ ECAP

le nombre de bénéficiaires manquants va être ainsi pondéré :

$$1 - (1.3 \times 8.33 \%) = 1 - 0.10829 = 0.89$$

on multipliera le nombre de bénéficiaires manquants par le résultat obtenu soit :

$$17.5 \times 0.89 = 15.57$$

soit 15 bénéficiaires manquants, ce qui représente : $15 \times 500 \times 8.03 = 60\ 225$ euros

Cela peut paraître une augmentation substantielle de la contribution.

LA DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

4. Déduire directement du montant de leur contribution les dépenses

Les dépenses qui ne leur incombent pas sont réalisées pour favoriser l'accueil d'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le niveau de déductibilité des dépenses est plafonné à 10 % du montant de la contribution soit dans notre exemple, si l'établissement a engagé 5 200 euros pour la formation et la sensibilisation de l'ensemble de ses salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et 6 500 euros d'équipements soit un total de 11 700 euros. Le total des dépenses engagés étant supérieur à 10 % de la contribution, le montant déductible sera de 10 % de la contribution soit 6 022.50 euros. Soit une contribution finale : 54203 euros.

5) En ce qui concerne la lourdeur du handicap :

l'employeur a la possibilité de choisir entre le coefficient de la minoration et l'aide à l'emploi.

Quand le montant du surcoût est égal ou supérieur à 20 % du produit du SMIC x nombre heures correspondant à la durée collective du travail applicable, le montant de l'aide financière accordée sera de 450 x 8.03 majoré de 21.5 % pour les charges.

Si égal ou > à 50 % : 900 x 8.03 majoré de 21.5 %

Si nous reprenons notre exemple :

L'employeur perd le bénéfice de 1 pour le handicap lourd ce qui nous donne 18.5 pondéré par % ECAP = 16.46 soit 16. La contribution serait de : 16 x 500 x 8.03 = 64 246

Par contre, il bénéficierait d'une aide à l'emploi de 4 390 (pour 450) à 8 780 (pour 900)

Si on enlève les 10 % comme expliqués précédemment, nous aurons une contribution de :

57 818 euros avec une récupération pour l'aide à l'emploi de 4 390 à 8 780 donc une contribution réelle de 53 426 à 49 038 euros

Nous voyons que l'employeur aura tout intérêt à valoriser la lourdeur du handicap et à demander une aide à l'emploi si dans notre exemple il arrive avec « la collaboration » du médecin du travail à faire reconnaître ne serait-ce que les 3 premiers bénéficiaires tout en gardant les coefficients de minoration pour l'âge, le chômage de longue durée et la sortie d'entreprise adaptée, il bénéficierait 3 fois de l'aide à l'emploi et ainsi d'une diminution de 13 170 à 26 340 euros.

Ce qui réduira sa contribution et la ramènerait au minimum à l'ancien calcul. La loi a laissé là une porte ouverte à cette minoration par récupération

LA DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

6) D'autre part il ne faut pas oublier le changement de calcul de la sous-traitance

Dans notre exemple, l'entreprise déclare avoir passé des contrats de sous-traitance équivalent à 3 bénéficiaires.

Afin d'effectuer le contrôle il faudra connaître le prix hors taxes et hors des matières premières et le diviser par le SMIC horaire, on aura un premier résultat en pourcentage de SMIC horaire (dans l'exemple $6\ 000 \times \text{SMIC horaire}$).

Le deuxième calcul consistera à diviser le chiffre obtenu à savoir 6 000 par 2 000 heures (ce qui représente le travail annuel effectué par une personne placée en établissement) : cela nous donne enfin le nombre de bénéficiaires.

Pour en avoir trois, il faut donc que l'entreprise est passée des contrats pour un montant de 6000 fois le SMIC horaire, pour $4 = 8\ 000$ fois le SMIC horaire...

Rappel, dans l'ancienne déclaration, on divisait par 3 000 heures, ce qui représentait pour 6 000 une équivalence de 2 bénéficiaires.

Ainsi, on voit que la loi permet par l'intermédiaire des contrats de sous-traitance une majoration de 50 % du nombre de bénéficiaires.



DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOIS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001

NOTICE EXPLICATIVE DU CADRE LÉGALE ET GUIDE D'AIDE AU REMPLISSAGE

Ce document comprend deux parties : la partie A, principes de l'obligation d'emploi
qui explique la loi,
et une partie B qui est le guide d'aide au remplissage.

- La déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés vous est adressée en 2 exemplaires, dont l'un est à envoyer à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), dont l'adresse est pré-imprimée en haut à gauche du formulaire (DOETH), et l'autre à conserver.
- Vous devez impérativement retourner ce formulaire rempli, avant le 15 février 2002.
- Si vous avez reçu le formulaire DOETH, vous devez le renvoyer à la DDTEFP même si votre effectif d'assujettissement n'a jamais atteint 20 salariés en 2001 ou si l'assiette d'assujettissement passe sous ce seuil du fait des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, pour éviter une double relance de l'administration. Dans ce cas ne le remplissez que jusqu'à la rubrique II de la page 2.
- Vous joindrez à l'envoi les pièces justificatives requises (voir page 2, dernier paragraphe).
- Pour tout renseignement complémentaire, vous pourrez vous adresser à la DDTEFP.

A PRINCIPES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- Le dispositif d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés est défini par la loi n° 67517 du 10 juillet 1987 sur l'emploi, l'égalité, le chapitre II du Code du travail.
 - L'obligation d'emploi :
 - Sont soumis à l'obligation d'emploi, les établissements dont l'assiette d'assujettissement (T1-T2) est supérieure ou égale à 20 salariés (voir partie II en haut de la page 2 du formulaire DOETH). Ils sont tenus d'employer, à temps plein ou partiel, des bénéficiaires (travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, accidentés du travail, invalides pensionnés mutilés de guerre et assimilés) de la loi du 10 juillet 1987 (voir le détail page 3 de cette notice) dans la proportion d'au moins 6% de l'assiette d'assujettissement.
 - Toutefois, une entreprise qui n'est dans le champ d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de son accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec cette obligation.
 - L'année de création ou l'année de l'accroissement de l'effectif doit être précisée dans la partie I (colonne de gauche) de la première page du formulaire et doit être pré-imprimée (colonne de droite) et est notifiée.
 - Un employeur soumis à l'obligation d'emploi acquitte l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, des accidentés du travail, des invalides pensionnés, des mutilés de guerre et assimilés dans la proportion fixée par la loi (voir page 3 de cette notice) quantifiant les autres modalités (voir page 4 de cette notice).
 - Pour les entreprises et établissements multiples, chaque établissement doit faire une déclaration séparée.
 - L'obligation d'emploi s'apprécie par établissement.
 - Chaque établissement est identifié par un numéro SIRET unique.
- Pour qu'un établissement ayant un assujettissement (ou T1) inférieur à 20 salariés peut-il recevoir le formulaire DOETH : parce que l'administration se base sur l'effectif de l'outillage qui n'intègre pas les établissements qui n'ont pas de salariés.
- La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'information, aux fichiers et aux libertés s'applique à cette déclaration. Pour les données qui figurent obligatoirement dans le droit d'accès et de rectification auprès de la DDTEFP dont l'adresse est indiquée en haut à gauche du formulaire.

L'établissement assujéti est celui qui dispose d'une autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement, etc.

**ATTENTION CETTE NOTICE N'EST PLUS VALABLE
ELLE EST INDIQUEE A TITRE INFORMATIF UNIQUEMENT**

COMMENT REMPLIR VOTRE DÉCLARATION

I - POUR REMPLIR LE FORMULAIRE DOETH REPORTEZ-VOUS À LA DEUXIÈME PARTIE (B) DE CETTE NOTICE, « AIDE AU REMPLISSAGE », SI NÉCESSAIRE.

TCE,

• Calcul de l'effectif d'assujettissement de votre établissement (T1)

Ce calcul se fait selon les règles définies par la législation sur les comités d'entreprise (article L. 431-2 du Code du travail).

Cas particuliers :

- Les établissements de travail temporaire ne doivent comptabiliser que leurs effectifs permanents, c'est-à-dire les effectifs assurant le fonctionnement et la gestion de l'établissement.
- Les CAT (Centres d'Aide par le Travail) ne doivent comptabiliser que leurs salariés titulaires d'un contrat de travail et en aucun cas les personnes handicapées accueillies dans l'établissement.
- Les établissements ayant une activité saisonnière sont tenus de renvoyer une déclaration même s'ils n'occupent plus de salariés au 31 décembre.

• Calcul de l'assiette d'assujettissement (T1-T2)

L'assiette d'assujettissement est l'effectif sur lequel va porter le pourcentage de 8 % fixé par la loi.

Le calcul s'opère en soustrayant de l'effectif d'assujettissement les salariés relevant de semiplois et de conditions particulières (voir le tableau n° 1, page 6 de cette notice). Ces salariés doivent être comptabilisés suivant les mêmes règles que celles définies pour le calcul de l'effectif d'assujettissement de l'établissement. Seules les catégories d'emplois répertoriées dans le tableau n° 1 (page 6) peuvent être déduites de l'effectif d'assujettissement de l'établissement pour le calcul de l'assiette d'assujettissement conformément à l'article L. 323-4 du Code du travail.

La loi n'intervient pas quand des emplois de ce type sont occupés par des travailleurs handicapés s'ils sont aples

• Le nombre de bénéficiaires quel établissement de votre employeur en 2001 : c'est le résultat de l'application du taux de 8 % à l'assiette d'assujettissement. Ce résultat est arrondi à un nombre inférieur.

• Si votre assiette d'assujettissement est inférieure à 20 salariés, ne remplissez pas le cadre relatif du formulaire DOETH.

• Si votre assiette d'assujettissement est supérieure ou égale à 20 salariés, vous devez remplir, en plus des cadres III, le cadre relatif du formulaire DOETH :

- Remplissez d'abord le cadre I de la page 3 listant les bénéficiaires, en vous aidant de la page 3 de la présente notice. Si vous employez plus de 4 bénéficiaires, utilisez autant de listes que nécessaire en numérotant ces listes en haut à droite à partir de 01.
- Reportez ensuite le nombre total d'unités bénéficiaires dans la partie III.1 du cadre I de la page 2.
- Puis remplissez la suite de la partie III, page 2 du formulaire, en vous aidant de la page 4 de la présente notice.

ATTENTION : si vous êtes assujettis et n'avez ni TH ni contrats passés avec le milieu de travail protégé, votre contribution AGEFIPH est égale au nombre d'UB que vous avez calculées dans le cadre III (T1-T2 x 0,08, arrondi à l'entier inférieur).

II - PIÈCES À JOINDRE IMPÉRATIVEMENT (voir page 4 de la présente notice)

- Si vous avez passé des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé, vous devez joindre les copies des contrats conclus, ainsi que les pièces justificatives d'exécution ou d'obligation en matière de l'établissement en question.
- Si vous versez une contribution pour la présence au exercice 2001 au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH), vous devez joindre une photocopie de votre bordereau de versement.

Si vous êtes concerné par un accord (cf. le III.4 du cadre III) et si vous avez conclu un accord conclu strictement dans le cadre de l'obligation d'emploi de handicapés (article L. 323-8-1 du Code du travail), à l'exclusion de tout autre sujet.

VOUS EMPLOYEZ DES BÉNÉFICIAIRES. Comment remplir la partie IV, pages 3 et 4 du formulaire DOETH

- Si vous employez des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987, vous devez établir la nominative des bénéficiaires sur le formulaire DOETH (par ordre alphabétique si possible), partie IV, page 3. Joindre les justificatifs.

I - QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES ?

Les bénéficiaires sont des salariés, y compris les titulaires d'un contrat de travail de formation en alternance (contrat d'apprentissage, d'adaptation, d'orientation, de qualification), d'un contrat consolidé (CEC), d'un contrat initiative-emploi (CIE) ou, pour les DOM, d'un contrat d'accès à l'emploi ou d'un emploi-jeune. Sont exclues les personnes titulaires d'un contrat emploi solidarité (CES).

- 1) Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) mentionnée à l'article L. 323-11.
- 2) Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle 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.
- 3) Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou 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.
- 4) Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- 5) Les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %, et les victimes d'attentat à compter du 1^{er} juin 1990 (loi n° 90-36 du 23 janvier 1990 ; JO du 25 janvier 1990).
- 6) Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.
- 7) Les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe 5) ci-dessus.
- 8) Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre.
- 9) Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991).

Les titulaires d'une carte d'invalidité ne peuvent être déclarés comme bénéficiaires.

II - COMMENT RECENSER LES BÉNÉFICIAIRES ?

- Dans un premier temps, comptabiliser chaque bénéficiaire pour une unité.
Toutefois, s'ils appartiennent à plusieurs de ces catégories, vous devez le préciser sur le formulaire DOETH.
- Dans un deuxième temps, attribuer éventuellement des unités souches-unités supplémentaires (voir tableau n° 2, page 6 de la présente notice) :
 - aux travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, selon la gravité de leur handicap, leur âge, leur placement à l'emploi ou leur formation. Au total, un travailleur handicapé de cette catégorie ne peut en aucun cas représenter plus de 5,5 unités.
 - aux accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles, selon leur taux d'incapacité permanente. Au total, un bénéficiaire de cette catégorie ne peut en aucun cas représenter plus de 3,5 unités.
 - à l'ensemble des bénéficiaires prévus par l'article L. 323-3, l'année d'embauche et la suivante.
Vous ne devez attribuer d'unités souches-unités supplémentaires à ces bénéficiaires qu'autant qu'ils ont une seule de ces catégories.
- Dans un troisième temps, après le décompte au sein des unités bénéficiaires, appliquer les mêmes règles que pour le calcul de l'effectif de l'établissement (art. L. 431-2 du Code du travail).

Le nombre d'unités bénéficiaires ainsi obtenu ne doit pas être arrondi sauf pour une éventuelle 3^e décimale (arrondi au plus proche).

LES AUTRES MOYENS DE SATISFAIRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI

- Outre l'embauche de personnes handicapées, il existe trois moyens de s'acquitter, en totalité ou pour partie, de l'obligation d'emploi. Sur le formulaire DOETH, ces modalités sont à décrire dans la partie III, paragraphes III.2 à III.4, page 2 du formulaire.

I - LA CONCLUSION DE CONTRATS AVEC DES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL PROTÉGÉS AGRÉÉS

Vous avez passé des contrats de fourniture, de sous-traitance, de prestation de services avec des établissements de travail protégé. Ces contrats ne peuvent être négociés et conclus qu'avec des Ateliers Protégés (AP), des Centres de Distribution de Travail Domicile (CDTD) ou des Centres d'Aide par le Travail (CAT), agréés. Le contrat est en réalité équivalent d'un nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer. L'équivalence se calcule comme suit: $\frac{\text{Montant des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat} \times \text{déduction forfaitaire des coûts de matières premières, produits, matériaux, consommations électriques devenues le patrimoine foriste autorisé} \times \text{coût de la main-d'œuvre minimum de croûte en vigueur au 31 décembre de l'année de l'assujettissement à l'obligation d'emploi}}{\text{Le contrat doit préciser le montant de la contribution forfaitaire de l'entreprise au coût de l'emploi}} \times \text{coût de l'unité de référence}$

ATTENTION : les contrats conclus avec les établissements titulaires du label institué par l'article L. 323-30 du Code du travail n'ouvrent droit à exonération que si ces établissements sont des AP, ou des CDTD ou des CAT agréés. Pour obtenir une liste à jour de ces établissements, vous devez vous adresser à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de votre département.

Toutefois, ces contrats ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi. Seuls les contrats négociés avec des établissements de travail protégés agréés donnent droit à une exonération. La facture des travaux doit être émise et mentionner le montant de la déduction à effectuer ainsi que le numéro de SIRET de l'établissement de travail protégé.

Vous devez préciser sur le formulaire DOETH le nombre d'unités bénéficiaires prises en compte à l'issue de cette équivalence.

II - LE VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Le montant de la contribution se calcule en la soustrayant de l'obligation calculée en $(a) \times (b) \times (c) \times (d) \times (e)$ où :
 (a) est le dit article T1-T2x 0,06 ;
 (b) le nombre de THSA dans l'entreprise en UB ; (c) l'équivalent en UB d'un montant de contrats passés à votre milieu de travail protégé (c) ;

Exemple: Un établissement d'employeur TH(T1-T2x) 0,06 x 1) exemple 0,30 UB de contrats de dernière année de régime rétroactif 2 UB. Alors $a - (b \times c) = 1 - (0,3 \times 0,2) = 0,5$

Un établissement donneuse d'une contribution équivalente à 0,5 UB.

Les contributions au Fonds de Développement pour l'insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH) permettent d'empêcher les aides à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Vous avez versé une contribution au Fonds de Développement pour l'insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés. Cette contribution vous permet de vous soustraire, en totalité ou pour partie, de votre obligation.

La vérification de l'effectivité de ce versement s'effectue directement par la DDTFPP auprès de l'AGEFIPH. Sa contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants :

- 500 fois le SIMI Choraire pour les entreprises comptant 750 salariés ou plus au 1^{er} janvier de l'article L. 323-46 du Code du travail ;
- 400 fois le SIMI Choraire pour les entreprises comptant 200 à 749 salariés ;
- 300 fois le SIMI Choraire pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés.

L'obligation s'apprécie sur le niveau de l'établissement. Cependant, l'effectivité de ce versement pour déterminer le taux de contribution est celle de l'entreprise ou du niveau de l'établissement. La contribution est calculée au prorata du nombre d'unités bénéficiaires manquantes, après prise en compte des unités envoyées dans une œuvre de l'obligation.

Pour 2001 le versement de contribution à l'AGEFIPH a été suspendu jusqu'à la fin de l'année de l'application de l'article L. 323-46 du Code du travail. Pour 2002, la SIMI Choraire a été prise en compte à compter du 1^{er} janvier de l'année de l'application de l'article L. 323-46 du Code du travail. Pour 2001, les versements de contribution à l'AGEFIPH ont été suspendus jusqu'au 31 décembre 2001. À compter du 1^{er} janvier 2002, les versements de contribution à l'AGEFIPH ont été rétablis. Vous devez régler le versement en euros.

III - LA MISE EN ŒUVRE D'UN ACCORD DE BRANCHE, D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

La conclusion d'un accord, sous réserve de son agrément, vaut respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La conclusion d'un accord collectif de travail régulier en matière d'emploi de travailleurs handicapés, multiséctoriel ou assimilé doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant au moins deux des plans suivants: embauche dans l'entreprise, insertion, formation, adaptation aux nouvelles technologies, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. L'accord permet également des sections mixtes de personnes à activité partielle ou en entreprise ou à l'établissement qu'il a spécifié d'une branche professionnelle. Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.

En cas d'application d'un accord, vous devez indiquer sur votre déclaration de versement de contribution au formulaire DOETH le montant de la contribution de l'entreprise ou de l'établissement et le montant de la contribution de l'État. Le montant de la contribution de l'État est égal au produit du nombre de bénéficiaires manquants et du montant de la contribution de l'État par le nombre de bénéficiaires manquants. Le montant de la contribution de l'État est égal au produit du nombre de bénéficiaires manquants et du montant de la contribution de l'État par le nombre de bénéficiaires manquants.

QUE SE PASSE-T-IL SI VOUS NE RESPECTEZ PAS L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

• Vous encourez une pénalité si :

- vous ne renvoyez pas votre déclaration ;
- vous ne remplissez pas complètement votre obligation ;
- vous ne répondez pas aux demandes de pièces justificatives faites par l'autorité administrative.
- La pénalité est calculée, dans tous les cas, établissement par établissement : elle est égale au montant de la contribution versée à l'AGEFIPH majorée de 25 %. Le SMIC horaire est celui en vigueur au 31 décembre 2001.
- La pénalité est fixée par le directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, après consultation de la déclaration et la notification écrite et motivée. Elle donne lieu à l'émission d'un titre de perception dont l'acompte est assuré par le trésorier-payeur général.
- La déclaration doit être adressée **avant le 15 février 2002** à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont relève l'établissement. Admettant, les employeurs sont considérés comme ne satisfaisant pas à l'obligation et sont soumis à la pénalité.
- La possibilité vous est ouverte d'imprimer directement à partir du 15 janvier 2002 et depuis le site www.service-public.cerfa.gouv.fr les différents pages du formulaire. Dans ce cas vous devrez soigneusement noter le n° de la page et le n° Site de votre établissement sur chaque feuille utilisée.
- Certains employeurs souhaitent répondre sans utiliser directement le formulaire DOETH fourni par l'administration, mais en reconstruisant informatiquement ce formulaire, dont ils intègrent la sortie à leur système de gestion du personnel. Cette possibilité leur est ouverte, mais ils doivent respecter les conditions suivantes :
 - l'image du formulaire doit être rigoureusement identique à celle du document original. En effet, le formulaire DOETH fait l'objet d'une saisie, et tous doivent donc avoir la même représentation ;
 - le format doit être conforme à celui du document original ;
 - l'établissement doit adresser à la DDTEFPI un exemplaire du formulaire ainsi reconstitué, afin qu'il soit conservé ;
 - le nom de la personne à joindre pour toutes précisions éventuelles doit être mentionné.

INFORMATIONS PRATIQUES

■ Emploi de travailleurs handicapés

Pour obtenir des renseignements concernant l'emploi de travailleurs handicapés, vous pouvez vous adresser :

- aux Agences Locales pour l'Emploi ;
- aux Équipes de Préparation et de Suite du Reclassement et aux organismes d'insertion et de placement de votre département ;
- aux Centres de Rééducation Professionnelle ;
- aux Associations de Personnes Handicapées ;
- à l'AGEFIPH pour les régions suivantes :

Région	Téléphone	Région	Téléphone
Anatles/Guyane	05 96 71 24 86	Midi-Pyrénées	05 62 47 88 20
Aquitaine	05 56 49 35 32	Nord-Pas-de-Calais	03 20 14 57 20
Auvergne/Limousin	04 73 34 72 60	Normandie	02 32 81 84 80
Bourgogne/Franche-Comté	03 80 28 04 30	Pays de la Loire	02 40 48 94 40
Bretagne	02 99 54 26 00	Picardie/Champagne-Ardenne	03 28 50 68 10
Centre	02 38 78 04 40	Poitou-Charentes	05 49 60 34 40
Ile-de-France	01 46 11 01 55	Provence-Alpes-Côte d'Azur/Corse	04 42 93 15 50
Languedoc-Roussillon	04 69 13 73 20	Rhône-Alpes	04 74 94 25 21
Lotane/Alsace	03 83 80 61 40	E-mail: contribution@agefiph.assu.fr	

■ Relations avec le secteur protégé

Les Ateliers Protégés, des Centres de Distribution de Travail à Domicile et des Centres d'Aide par le Travail agréés par l'autorité administrative auxquels vous pouvez passer des contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestations de services peuvent être rattachés à la direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de votre département.

■ Relations avec l'AGEFIPH

- La contribution accompagnée du bordereau de transmission doit être adressée, de préférence par chèque bancaire ou postal, à AGEFIPH CONTRIBUTIONS, CFT - 94139 Fontenay-sous-Bois - Tél.: 01 46 11 01 70 ou 01 46 11 01 77. Éventuellement par virement au compte de : AGEFIPH CONTRIBUTIONS - CLÉRIE 40031/00001/00 000 56 0000/64 Agence de Caisses des Dépôts et Consignations, FCS 11.
- L'AGEFIPH peut vous conseiller financièrement vos actions de service de l'insertion ou d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées. Pour toute information sur ces aides, vous devez vous adresser à l'AGEFIPH, 192-198, av. A.-Briand, 92226 BAGNEUX Cedex - Tél. : 01 46 11 00 11 (standard) - Fax : 01 46 11 00 12 ou au 3614 code FIPH.

TABLEAU N° 1

LES CATÉGORIES D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES			
NUMÉRO de la nomenclature	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles PCS	NUMÉRO de la nomenclature	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles PCS
38-62	Personnel navigant technique de l'aviation civile	63-41	Maçons qualifiés
38-63	Officiers de la marine marchande	63-43	Couvriers qualifiés
48-02	Maîtres d'équipage	64-11	Conducteurs routiers et grands routiers
52-23	Ambulanciers	64-12	Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun
53-15	Pompiers	64-15	Conducteurs livriers, coursiers salariés
53-17	Agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit	65-11	Conducteurs d'engins agricoles
54-41	Contrôleurs des transports	65-12	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
54-45	Agents et hôtesse(s) d'accompagnement	65-13	Dockers
55-10	Vendeurs polyvalents de grands magasins	65-22	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés
62-34	Monteurs qualifiés en charpente métallique	65-31	Matelots de marine marchande
62-41	Chef d'équipe de gros-œuvre et de travaux publics	65-32	Capitaines et matelots, brumeurs de la navigation de plaisance
62-42	Ouvriers qualifiés du travail du béton	67-41	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
62-43	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics	67-42	Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
62-44	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	68-41	Ouvriers non qualifiés du gros-œuvre du bâtiment
62-45	Mineurs de fond qualifiés	69-11	Conducteurs d'engins agricoles autres que les tracteurs
62-46	Ouvriers qualifiés de l'extraction	69-21	Manspêcheurs et ouvriers de l'aquaculture
63-31	Charpentiers en bois qualifiés		

La détermination est donnée par la nomenclature (ESE) : "elle est à utiliser de préférence pour l'interprétation. Aucune utilisation de cette catégorie n'est autorisée dans le cadre des procédures prévues à l'article D.323-3 du Code du Travail".
 En particulier, la catégorie 55-10 ne concerne que les vendeurs polyvalents de grands magasins. Cf. arrêt n° 10 69 87 du 08-01-1997 et arrêt n° 15 90 51 et 18 90 52 du 04-06-1997. Toutes précisions peuvent être fournies par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle auprès de laquelle peut être obtenue cette nomenclature.

TABLEAU N° 2

LE DÉCOMPTÉ DES UNITÉS SUPPLÉMENTAIRES		
Pour les travailleurs handicapés reconnus par le COTOREP		
En fonction de l'âge	moins de 25 ans	plus de 25 ans*
	+0,5	+0,5
En fonction de l'importance du handicap	catégorie B	catégorie C
	+0,5	+1,5
En fonction de la formation en reprise	500 heures de formation ou plus	
	+0,5	
En fonction du placement antérieur • Atelier protégé, Centre de distribution de travail domicile, Centre d'aide par le travail, Institut médico-professionnel • Centre de formation professionnelle	à compter de l'année d'embauche et de manière permanente	
	+1	
	l'année d'embauche et l'année suivante	
	+0,5	
Pour les accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles		
En fonction du taux d'incapacité permanente	66,66% à 85%	plus de 85%
	+0,5	+1,5
Pour l'ensemble des bénéficiaires en CDI		
En fonction de l'année d'embauche	l'année de début du CDI et l'année suivante	
	+1	

GLOSSAIRE

LISTE DES SIGLES UTILISES

AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACTP	Allocation compensatrice « tierce personne »
AES	Allocation d'éducation spéciale
AGEFIPH	Fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
ALS	Allocation de logement social
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AP	Atelier protégé
BAPU	Bureau d'aide psychologique universitaire
BO	Bulletin officiel
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAFDES	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social
CAMSP	Centre d'action médico-social précoce
CAPSAIS	Certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées d'adaptation et d'intégration scolaires
CAT	Centre d'aide par le travail
CCAS	Centre communal d'action sociale
CCDPCSA	Commission consultative départementale de la protection civile, de la sécurité et de l'accessibilité
CCH	Code de la construction et de l'habitation
CCPE	Commission de circonscription pour l'enseignement préélémentaire et élémentaire
CCSD	Commission de circonscription de l'enseignement du second degré
CDCPH	Conseil départemental consultatif des personnes handicapées
CDES	Commission départementale de l'éducation spéciale
CDTD	Centre de distribution de travail à domicile
CES	Contrat emploi solidarité
CFTMEA	Classification française des troubles mentaux de l'enfant et de l'adolescent
CHRS	Centre d'hébergement et de réadaptation sociale
CIDIH	Classification internationale des déficiences, incapacités, désavantages
CIE	Contrat initiative emploi
CIH	Classification internationale des handicaps
CLIS	Classe d'intégration scolaire
CMPP	Centre médico-psycho-pédagogique
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCPH	Conseil national consultatif des personnes handicapées
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNEFEI	Centre national d'étude et de formation pour l'enfance inadaptée
CNI	Cour nationale de l'incapacité
CNOSS	Comité national de l'organisation sanitaire et sociale
CNRH	Comité national français de liaison pour la réadaptation des handicapés
COLIAC	Comité de liaison pour l'accessibilité des transports et du cadre bâti
COLITRAH	Comité de liaison pour le transports des personnes handicapées
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPAS	Centre de promotion des adultes sourds
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CREAI	Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptée
CROSS	Comité régional de l'organisation sanitaire et sociale
CRP	Centre de rééducation professionnelle
CTNERHI	Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations
DAS	Direction de l'action sanitaire et sociale (ministère de l'emploi et de la solidarité)
DDAS	Direction départementale de l'aide sociale
DDASS	Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DGI	Direction générale des impôts
DRASS	Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
EPSR	Équipe de préparation et de suite de reclassement
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté
FDT	Foyer à double tarification
FNS	Fonds national de solidarité
GAPP	Groupe d'aide psychologique
GIC	Grand invalide civil

GLOSSAIRE LISTE DES SIGLES UTILISES

GIG	Grand invalide de guerre
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IME	Institut médico-légal
IMP	Institut médico-éducatif
IMPRO	Institut médico-professionnel
JO	Journal officiel
LEA	Lycée d'enseignement adapté
MAS	Maison d'accueil spécialisé
MSA	Mutualité sociale agricole
OMS	Organisation mondiale de la santé
PDITH	Programme départemental d'insertion des personnes handicapées
PMI	Protection maternelle et infantile
PSD	Prestation spécifique dépendance
RASED	Réseau d'aide spécialisée aux élèves en difficultés
RMI	Revenu minimum d'insertion
SAAAIS	Service d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à l'intégration scolaire
SAFEP	Section d'accompagnement familial et d'éducation précoce
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SES	Section d'éducation spécialisée
SESI	Service des études et des systèmes d'information (ministère de l'Emploi et de la Solidarité)
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SSEFIS	Service de soutien à l'éducation familiale et à l'intégration scolaire
TIPS	Tarif interministériel des prestations sanitaires
TMP	Tutelle aux majeurs protégés
TPS	Tutelle aux prestations sociales
UPI	Unité pédagogique d'intégration



Ce Livret a été réalisé par :

- ◆ **Gérard FUCHS**
Conseiller Confédéral CGT
Administrateur AGEFIPH
- ◆ **Isabelle FORTIER**
Conseillère Confédérale CGT
- ◆ **Marie-Pierre ITURRIOZ**
Conseillère Confédérale CGT
Activité Négociations collectives

Maquette et mise en page :

- ◆ **Valérie CHAMPERNAU**
Secrétariat Activité
Travail et Handicap CGT

CGT—Protection Sociale
Activité Travail et Handicap
263 rue de Paris
93516 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01.48.18.84.76
Fax : 01.48.18.84.75
Courriel : travail-handicap@cgt.fr