

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

Madame, Monsieur,

En dépit des différentes initiatives mises en œuvre et une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OEH) fixée à 6 % de l'effectif des entreprises, l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans le monde du travail restent marginaux.

Fin 2019, le gouvernement a déployé une nouvelle stratégie, fruit de dix-huit mois de concertation avec les partenaires sociaux, employeurs et acteurs du secteur du handicap.

Le dialogue social reste au cœur du dispositif.

Cette lettre d'information du site dialogue social fait le point sur la réforme et présente le contenu d'accords d'entreprises et de groupe en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Bonne lecture,

Michèle Forté & Tiphaine Garat



Ont contribué à cette lettre plusieurs membres de l'équipe de l'IDT:

Tiphaine Garat, Evdokia Liakopoulou sous la responsabilité de Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

Dans ce numéro

P. 2 les brèves

P.5 Le point sur l'emploi des travailleurs handicapés en 2020

« Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019-2022 » et accords collectifs récents

P. 11 Invitation

Les rendez-vous du dialogue social
Actualité sur le télétravail

Contact

0368858700 /
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale : :
<http://www.dialogue-social.fr>

Les brèves

Une décision du Tribunal de l'Union européenne sème l'incertitude sur le futur des accords des partenaires sociaux européens

Le Tribunal de l'Union européenne rejette le recours en annulation formé par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) contre la décision de la Commission refusant la transposition législative d'un accord conclu par les partenaires sociaux européens. L'accord en question porte sur l'extension des droits à l'information et à la consultation en matière de restructuration aux travailleurs des gouvernements centraux et fédéraux.

En vertu de l'article 155§2 TFUE, les parties signataires ont conjointement sollicité la Commission afin qu'elle soumette au Conseil une proposition de décision mettant en œuvre l'accord (sous forme de directive). Par un courrier, la Commission refuse cette demande pour des raisons de subsidiarité. Le Tribunal rappelle que l'article 155§2 TFUE ne permet pas d'asseoir une obligation de la Commission de soumettre au Conseil une proposition de décision. Il rappelle, en outre, qu'il appartient à la Commission d'apprécier l'opportunité d'une éventuelle mise en œuvre de l'accord au niveau de l'Union européenne. Pour les signataires de l'accord, la décision du Tribunal remet sérieusement en cause l'avenir du dialogue social européen : « le droit à l'autonomie des partenaires sociaux est remis en question. Cette décision laisse une immense incertitude planer sur les futurs accords des partenaires sociaux dans l'UE », déclare le Secrétaire Général de la FSESP.

Arrêt EPSU c. Commission, 24 octobre 2019, T-310/18

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=7589B805B5D4DAD98D0BF77B5337A305?text=&docid=219448&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6735393>

Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation : le Pôle emploi livre une présentation détaillée

Une instruction du 10 octobre 2019, publiée dans le Bulletin officiel de Pôle emploi, présente les modalités de mise en œuvre des deux aides à l'embauche en contrat de professionnalisation. Il s'agit de l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) attribuée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus et de l'aide de l'Etat, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. Les deux aides sont cumulables : entre elles, avec toutes les aides versées par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) et avec la réduction générale des cotisations patronales. En revanche, l'AFE de Pôle emploi ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche.

Sont concernés tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif et les

employeurs situés à Monaco. Les demandeurs d'emploi concernés doivent être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi à la veille de la conclusion de leur contrat de professionnalisation. Ledit contrat peut prendre la forme d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois ou d'un CDI dont l'action de professionnalisation, d'une durée minimale de 6 mois, se situe au début du contrat.

L'attribution des aides est soumise à deux conditions. D'abord, l'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique durant les 6 mois précédant l'embauche sur le poste à pourvoir. Ensuite, le salarié recruté ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche.

S'agissant des modalités pratiques de la demande, celle-ci s'effectue via un formulaire unique disponible sur le site de Pôle emploi. L'employeur doit l'adresser à Pôle emploi services au plus tard trois mois après la date de début d'exécution du contrat de professionnalisation. Dans le cas contraire, l'aide n'est pas due.

Le montant de chaque aide est plafonné à 2 000 € par embauche et son versement est prévu en deux temps : 1000 euros après le 3ème mois d'exécution du contrat de professionnalisation et 1000 euros à l'issue du 10ème mois d'exécution du contrat ou de l'action de professionnalisation. Avant la fin des 3ème et 10ème mois, Pôle Emploi services adresse une déclaration d'actualisation permettant à l'employeur d'attester que le contrat ou l'action de professionnalisation est toujours en cours, mais aussi de signaler tout changement de situation. L'employeur doit la retourner dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivant chacune des échéances, sinon l'aide ne pourra plus être versée.

Instruction DG n° 2019-29 du 10 octobre 2019, Bulletin officiel de Pôle emploi n°2019-83 du 21 octobre 2019 :
<http://www.bo-pole-emploi.org/bulletinsofficiels/instruction-dg-n-2019-29-du-10-octobre-2019-bope-n2019-83.html?type=dossiers/2019/bope-n2019-083-du-21-octobre-2019>

Publication du décret déterminant les secteurs concernés par l'expérimentation des « CDD multi-remplacements »

L'article 53 de loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit la mise en place, à titre expérimental, des « CDD multi-remplacements » permettant à certains employeurs de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés. En principe, un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peuvent être conclus que pour le remplacement d'un seul salarié absent (C. trav., Art. L. 1242-2 1° et L. 1251-6 1°). Cette expérimentation devait avoir lieu sur la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Le décret du 18 décembre 2019 vient déterminer les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation des « CDD multi-remplacements ». La liste comprend 11 secteurs, à savoir sanitaire, social et médico-social; propreté et nettoyage; économie sociale et solidaire (ESS), pour les activités relevant de la radio diffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial ; tourisme en zone de montagne; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; plasturgie ; restauration collective;

sport et équipements de loisirs ; transport routier et activités auxiliaires ; industries alimentaires et services à la personne.

Il faut noter que l'article 53 loi « Avenir Professionnel » précise clairement que cette expérimentation « ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». Le terme de l'expérimentation est fixé au 31 décembre 2020 mais le projet de loi « portant diverses mesures sociales » qui sera discuté au printemps devant le Parlement prévoit sa reconduction jusqu' au 1er janvier 2023.

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 définissant les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=51C62FB84032FE9059E2B435979DA556.tplgfr44s_2?cidTexte=JORFTEXT000039638033&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000039637156

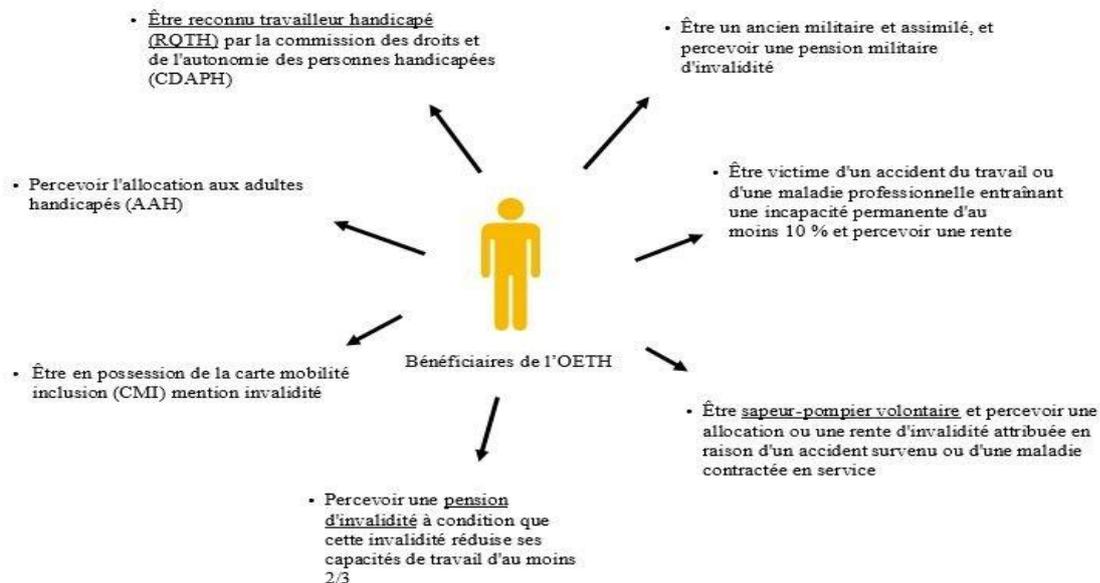
Le point sur l'emploi des travailleurs handicapés en 2020

« Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019-2022 » et accords collectifs récents.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés concerne les établissements autonomes du secteur privé ainsi que les EPIC. Le code du travail prévoit que : « Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de l'effectif total ».

A ce titre, l'employeur doit chaque année effectuer une déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Si l'obligation d'emploi n'est pas respectée, il devra verser une contribution annuelle.

Il a toutefois la possibilité de s'exonérer de la contribution due en cas de non-respect de l'OETH s'il met en œuvre un accord agréé par l'État de branche, de groupe, ou d'entreprise. S'il signe un accord agréé avec les partenaires sociaux, cet accord devra comporter « *des mesures favorables au recrutement ou au maintien de TH pour un montant au moins égal au montant de la contribution due ou s'il applique un accord de branche agréé* ». Les catégories de travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) sont posées à l'article L.5212-13 du code du travail.



En novembre 2019, la ministre du Travail Muriel Pénicaud, accompagnée de Sophie Cluzel et Olivier Dussopt ont présenté la « Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019-2022 », à l'issue de 18 mois de concertation avec les partenaires sociaux, les employeurs et les associations représentatives.

Cette concertation a conduit à la création du Comité national de suivi et d'évaluation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce comité permettra de mesurer à échéance régulière les impacts de la réforme, et d'enrichir en continu la feuille de route.

La feuille de route fixée pour la réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées est construite autour de 3 grandes orientations.

- La prévention de la désinsertion. Pour ce faire, il est nécessaire d'éviter les ruptures de parcours professionnel en favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap via la mobilisation de tous les acteurs concernés.
- Changer le regard sur les travailleurs en situation de handicap en mettant en avant leurs savoir-faire et compétences. À ce titre, il convient d'augmenter le niveau de qualification et assurer une montée en compétences des personnes en situation de handicap via plusieurs leviers comme l'apprentissage ou le compte personnel de formation.
- Inciter les entreprises et les employeurs publics à embaucher des personnes en situation de handicap via la refonte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Cette réforme est issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

17 leviers, permettent de mettre en oeuvre une réforme ambitieuse au service de l'emploi des personnes handicapées sont fixés dans la feuille de route. Ces mesures sont applicables au 1er janvier 2020.

Voici une présentation des principales mesures :

- Mobiliser tous les employeurs et responsabiliser les entreprises :

L'article L5212-2 du code du travail précise que la proportion d'OETH, qui s'élève à 6% de l'effectif total des salariés, n'est désormais plus un taux fixe puisqu'il sera « révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil ».

L'assujettissement à l'OETH continue de ne concerner que les entreprises de 20 salariés et plus. Seules ces entreprises seront sanctionnées par le versement d'une contribution en cas de non-atteinte de l'objectif. Néanmoins, au 1er janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient mensuellement dans la déclaration sociale nominative (cf. infra).

De plus, l'unité d'assujettissement à l'OETH change : le décompte de l'obligation d'emploi sera effectué non plus au niveau de l'établissement mais de l'entreprise (modification de l'article L.5212-3 du code du travail). Ainsi, lorsqu'une entreprise possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi s'appliquera à la somme des effectifs

de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise et les effectifs seront décomptés en moyenne sur l'année.

L'entreprise a été choisie car elle est le lieu de décision des politiques de ressources humaines.

Par ailleurs, cette réforme propose l'identification d'un référent handicap dans chaque entreprise de plus de 250 salariés et auprès des employeurs publics.

- Simplifier la DOETH afin de faciliter l'embauche des personnes en situation de handicap :

Désormais, il est prévu que la déclaration relative à l'obligation d'emploi se fasse via la déclaration sociale nominative, ce qui simplifie beaucoup la procédure pour les employeurs.

- Une déclaration mensuelle sera faite à partir de février 2020 pour tout employeur quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- La déclaration annuelle concerne les employeurs avec plus de 20 salariés au regard de leur OETH.

De plus, le recouvrement de la contribution sera assuré par les Ursaff et les caisses de MSA, et non par l'Agefiph.

Cependant, en 2020, pour la contribution au titre de l'année 2019, la déclaration annuelle pour les entreprises de plus de 20 salariés s'effectuera encore par l'ancienne procédure. Elle aura lieu au plus tard le 1er mars 2020. Le changement ne s'opérera qu'en 2021.

- Développer une politique d'emploi inclusive :

« Tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (CDI, CDD, contrat aidé, intérim, stage, période de mise en situation professionnelle), afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes ».

- Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées :

Il s'agit ici de redynamiser le dispositif des accords agréés permettant aux employeurs de s'exonérer de la contribution s'ils adoptent des mesures favorables au recrutement des travailleurs handicapés. Au 1er janvier 2020, les employeurs pourront toujours signer des accords agréés avec les partenaires sociaux mais au niveau de l'entreprise (en plus des accords de branche ou de groupe), pas de l'établissement. De plus ces accords seront limités à 3 ans renouvelables une fois afin de favoriser leur rôle d'impulsion dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux travailleurs en situation de handicap.

Les accords signés avant le 1er janvier 2020 restent applicables.

Voir plus :

- sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/osonslemploi-strategie-pour-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>
- sur le site dialogue- social.fr

➤ Exemples d'accords en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

- Accord d'entreprise de la Société Générale du 7 novembre 2019
- Accord de branche sectoriel « Les entreprises du médicament » (Leem) du 21 novembre 2019

	Accord d'entreprise Société Générale	Accord de branche sectoriel Leem
Précédents accords et bilan	<p>2007: signature du premier accord en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap</p> <p>8 juin 2018: accord QVT</p> <p><u>Taux d'emploi fin 2018: 3,68%</u> comprenant un taux d'emploi direct à 2,84% et taux d'emploi indirect 0,84%</p> <p>soit une progression de 105%</p>	<p>Deux accords collectifs signés dans une politique sectorielle volontariste en faveur des personnes en situation de handicap : 2008 et 2014</p> <p>De 2009 à 2018 : <u>le taux d'emploi direct</u> est passé de 1,35 à 3,19% (il a plus que doublé).</p>
Durée de l'accord	<p>Signé le 7 novembre 2019</p> <p>applicable sous réserve d'agrément durant la période 2020-2022, soit 3 ans</p>	<p>Signé le 21 novembre 2019</p> <p>applicable sous réserve d'agrément pour une durée de 3 ans au 1er janvier 2020 jusqu'en 2022</p>
Objectif global	<p>-Continuer à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, tant par une embauche directe au sein de l'entreprise qu'au travers de partenariats avec le secteur adapté et protégé;</p> <p>-Promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap notamment dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi le recrutement de jeunes et d'experts;</p> <p>-Permettre une meilleure intégration des salariés en situation de handicap par l'accès à des actions de formation professionnelle appropriées et une amélioration des conditions et des postes de travail;</p> <p>-Mobiliser les compétences du service de santé au travail pour développer une politique de prévention des effets du handicap et de son évolution ;</p> <p>-Favoriser la gestion des parcours de ces salariés par un suivi médical et managérial prioritaire afin de bénéficier pleinement et durablement de leur contribution à la performance globale de l'entreprise</p>	<p>Volonté de poursuivre une politique sectorielle volontariste :</p> <p>- s'adapter aux changements de l'OETH issus de la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018</p> <p>- recrutement et maintien en emploi des personnes en situation de handicap</p>
Budget attribué	<p>13,5M d'euros sur 3 ans dont 12M provenant de la contribution financière due à l'Agefiph</p>	

	<p>4M d'euros chaque année répartis selon la manière suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -plan d'embauche : 1M d'euros -plan de maintien dans l'emploi : 2M d'euros -actions de pilotage, sensibilisation : 1M d'euros <p>Dans l'accord précédent du 24 novembre 2016, le budget était de 15M d'euros, répartis sur 6 postes de dépense. Le budget plan d'embauche ne représentait que 17,7%, contre 15% avec le nouvel accord.</p>	
<p>Acteurs de la Mission handicap</p>	<p>Maintien de la Mission handicap, équipe de 6 personnes à temps plein créée en 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> -mission animée par un réfèrent handicap <p>Rôle: examen des dossiers individuels des salariés en situation de handicap, qui estiment être victimes d'une discrimination professionnelle</p> <p>Il peut notamment être saisi par le DSN ou DSNA d'une demande écrite présentée par le salarié ou un représentant du personnel qui n'a pas été satisfaite</p> <p>Il peut aussi être saisi par le DSN ou DSNA dans le cadre d'un rôle d'alerte, en cas de mauvaise application de dispositions de l'accord sur le plan collectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> -maillage de proximité de relais locaux handicap (RLH), salariés qui sont issus des équipes RH <p>Rôle: ils font par exemple remonter à la Mission Handicap toutes données, questions, difficultés rencontrées,..</p> <ul style="list-style-type: none"> -médecin du travail <p>Acteur dans la prévention des risques santé, préconise aménagement de poste de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> -le service social du travail <p>Aide psycho-sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> -le CSE (formation président ou secrétaire de CSEE ou CSSCT) <p>-Autres acteurs: prestataires internes ou externes spécialisés et référencés ex: ergonomes, psychiatres, experts internes en informatique..</p>	<p>Association paritaire HandiEM (Handicap Entreprises du Médicament)</p> <p>250 entreprises concernées qui emploient 71000 salariés</p>

<p>Plan d'embauche</p>	<p>Promotion du recrutement de personnes en situation de handicap par l'embauche de jeunes et d'experts</p> <p>-vise à recruter au moins 120 personnes en situation de handicap sur la durée de l'accord</p> <p>-soit en moyenne 40 embauches par an</p> <p>-40% des embauches seront réalisées en emploi durable à savoir CDI privilégié</p> <p>Objectif taux d'emploi direct: de 2,84% fin 2018 à 3,45% en 2022</p> <p>-politique de recrutement favorisant le système de cooptation</p> <p>-dispositif « HandiFormaBanques » pour former et recruter en alternance des personnes handicapées ayant au minimum le baccalauréat</p>	<p>Objectif taux d'emploi direct d'ici la fin de l'accord: 4%</p> <p>- attention particulière portée sur l'emploi direct</p> <p>- maintien et insertion des personnes en situation de handicap, notamment des plus jeunes par le biais de stages, de contrats d'alternance, mais aussi des personnes déclarées inaptées en situation de handicap</p>
<p>Maintien dans l'emploi / Prévention désinsertion</p>	<p>-dispositifs d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap: service d'écoute anonyme, octroi de deux demi-journées rémunérées pour faire reconnaître la qualité de travailleur handicapé, mise en place d'équipes pluridisciplinaires locales afin de réorienter professionnellement les collaborateurs handicapés présentant à terme un risque d'inaptitude, mesures d'adaptation du poste du travail</p> <p>-mesures pour faciliter l'organisation du travail : aménagement des horaires ou télétravail</p> <p>-aide financière au déménagement et à la recherche de logement pour se rapprocher du lieu de travail (sauf s'ils bénéficient de l'indemnisation de la mobilité géographique)</p> <p>-compensation au salarié à partir du 1 er septembre 2020 du montant de leur cotisation à la surcomplémentaire santé proposée par la mutuelle du groupe</p>	<p>- actions innovantes inclusives initiées pour les personnes présentant un état de santé extrêmement fragile (ALD, maladies chroniques invalidantes, accidents de la vie,..)</p>

Les Rendez-vous du Dialogue social 2020



●●● Actualité sur le télétravail

Sabrina Mraouahi, juriste

📍 CCI de Mulhouse

📅 Jeudi 26 mars 2020, de 9h à 12h

Entré assez timidement dans le Code du travail en 2012, le télétravail a vu ses contours redéfinis par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018. La réforme a entendu ériger cette forme de travail à distance en une modalité normale d'organisation du travail, en levant les freins à sa mise en place. Face à ce cadre juridique assoupli, de nombreuses entreprises se sont saisies de ce dispositif reconfiguré. Toutefois, cette promotion du télétravail ne se réalise pas sans un certain paradoxe. Elle conduit au renforcement de certaines contraintes pesant sur l'employeur et n'offre pas de réponse à toutes les interrogations, notamment en matière de santé et de sécurité.

La conférence, ponctuée de moments d'échange avec la salle, se propose de revenir sur cette évolution.

🚪 Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

✉ tiphaine.garat@unistra.fr

☎ 03 68 85 83 25

📍 CCI de Mulhouse

8 Rue du 17 Novembre
Mulhouse



DIRECCTE
GRAND EST

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi