

Article L. 2261-14-3

Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Article L. 2261-14-4

La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :

1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;

2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

La loi incite ainsi les employeurs envisageant une fusion ayant pour effet la mise en cause d'un accord collectif, d'anticiper la situation. Ils peuvent désormais engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives :

- soit pour conclure un accord de substitution dont la durée ne pourrait excéder 3 ans. L'accord conclu, dit de "transition", s'appliquerait aux salariés transférés à l'exclusion des situations portant sur le même objet des accords applicables dans le SSTI absorbant. A l'expiration de cet accord, les accords collectifs du SSTI absorbant s'appliqueraient,
- soit pour conclure un accord dit d'"adaptation" qui se substituerait aux

accords mis en cause et réviserait les accords applicables dans le SSTI absorbant.

La loi prévoit également qu'à défaut d'accord de remplacement conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis applicable en cas de mise en cause des accords collectifs, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé, mais seulement la rémunération antérieure.

Le texte précise que la rémunération est celle, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Ces nouvelles règles s'appliquent à compter de la date où les accords mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi. ■

SSTI et Sameth

Les Services peuvent a priori toujours poser leur candidature

(Loi Travail, Titre IV : Organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Le titre IV de la loi Travail prévoit que des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées participeront expressément, à compter du 1^{er} janvier 2018, au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (et non plus seulement, dans le texte, à leur suivi).



Suite à la parution de cette loi et aux modifications qu'elle apporte aux articles L. 5214-3 et L. 5214-3-1 du Code du travail, et à la lecture de l'exposé des motifs utilisés, il a été possible de considérer que les SSTI ne pourraient plus "héberger" de SAMETH. Or, **cette considération ne ressort pas d'une lecture stricte du texte.**

Pour rappel, dans les deux articles précités, ont été ajoutés les termes "**du suivi durable et du maintien**" (dans l'emploi des travailleurs handicapés). Cette adjonction donne aujourd'hui le libellé suivant dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2018 :

Article L. 5214-3 :

"Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

1° *A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;*

2° *A des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, **au suivi durable et au maintien dans l'emploi***

des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels ;

3° *Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés.*

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante."

Article L. 5214-3-1 :

"Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention".

L'Agefiph, en pratique, se positionne déjà sur une période plus courte qu'habituellement, dans le cadre de ses appels d'offre, mais ne pose en tous cas aucune interdiction nouvelle quant aux candidatures possibles.

Le fait que le législateur soit venu préciser qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une part, des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, participeront au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique pour les travailleurs handicapés, d'autre part que les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pourront notamment être affectées à des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, **n'exclut en effet pas la possibilité, pour un SSTI, d' "héberger" les SAMETH.**

On observera que cet "hébergement" n'est, en tant que tel, pas significatif des mécanismes juridiques organisés au sein des SSTI, lorsqu'ils participent déjà au maintien et au suivi des travailleurs handicapés. Cette organisation doit, en tout état de cause, être conforme à l'article L. 5214-3-1 précité. C'est dans

ce contexte qu'une confusion semble résulter de différentes interventions qu'auraient menées les Cap emploi, avant le vote de la loi. Ceux-ci, semble-t-il, se seraient mobilisés pour tenter d'obtenir une exclusivité en la matière.

A ce titre, on relèvera que l'exposé sommaire d'un amendement relatif au projet de loi, à l'article L. 5214-3-1 du Code du travail, énonçait notamment "qu'en élargissant au maintien dans l'emploi les missions des organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle que sont les Cap emploi, l'amendement proposé poursuit un triple objectif :

- L'égalité d'accès et de traitement à l'offre de services des opérateurs de placement spécialisés ;

- La sécurisation des parcours professionnels par une plus grande intégration et une plus grande continuité de l'offre de service pour l'accompagnement des personnes handicapées. Cet objectif est particulièrement important au regard des problématiques liées à certains handicaps qui nécessitent un suivi et un accompagnement dans l'emploi dans la durée. Il permettra de conforter la logique de continuum du parcours pour les personnes ;

- La simplification et la lisibilité du dispositif pour les usagers (demandeurs d'emploi, salariés employeurs) à travers l'identification d'un interlocuteur de référence pour l'accompagnement des travailleurs handicapés, dans leur recherche d'emploi et dans l'emploi".

Pour autant, le texte final ne mentionne pas les Cap emploi, ni ne procède à une liste limitative.

En d'autres termes, si les Cap emploi pourront bien (au 1^{er} janvier 2018) participer au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (et plus seulement à leur suivi durable), il n'en demeure pas moins que les SSTI conservent, aux termes de leur mission légale, la prévention ou la réduction de la désinsertion professionnelle et doivent contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Ce cadre légal propre aux SSTI demeureur inchangé, les SSTI répondant aux appels d'offre lancés par l'Agefiph bénéficient toujours de la possibilité de le faire et pourront, a priori, porter candidature l'année prochaine, lors du nouvel appel attendu et se soumettre au régime des marchés publics. ■



Rendez-vous

L'équipe de l'afometra sera heureuse de vous rencontrer lors des 53^e Journées Santé-Travail du Cisme les 18 et 19 octobre prochains.

Formations 2017

Vous pouvez commander le catalogue AFOMETRA 2017 par mail sur info@afometra.org. Il est également disponible dans une version interactive accessible à partir de la page d'accueil de notre site.

Vous y trouverez de nouvelles formations comme :

- Sensibilisation et accompagnement validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les assistant(e)s techniques en Santé au travail.
- Addictions : Engager le changement par l'entretien motivationnel.
- Addictions : Stress numérique, comprendre pour prévenir.
- Place du médecin du travail dans les accords d'entreprise sur le handicap.
- Accompagnement culturel à la mission de médecin du travail en France.
- Certificats et écrits du médecin en Santé au travail.
- Santé au travail et qualité de vie au travail.
- Métiers de la beauté.

Vous y trouverez également notre offre complète de cycles métiers : médecin (DPC), infirmier(ère) (DPC), assistant(e) technique (certification RNCP, niveau III) assistant(e) médical(e), directeur(trice), assistant(e) de service social et conseiller(e) du travail.

Cette année, le catalogue s'est enrichi d'une visualisation par public au début de chaque chapitre et vous retrouverez un index général par mots-clés.

