



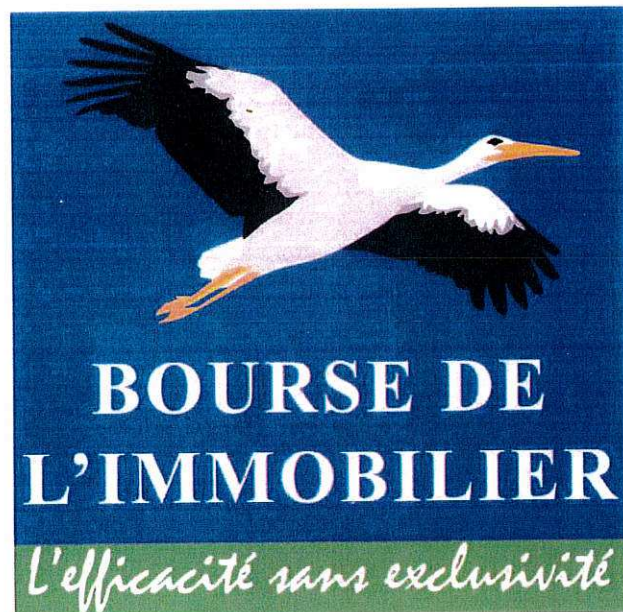
PRÉFET DE LA GIRONDE

**RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS  
DE LA GIRONDE**

**RAA 33 N° 2015-109**

**Publié le 15 décembre 2015**





## **Accord d'entreprise 2015 - 2016 - 2017**

**« En faveur des personnes en situation de handicap et de la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel »**



**Entre les soussignés :**

**La Société par Actions Simplifiée BOURSE DE L'IMMOBILIER** au capital de 600.000 €, dont le siège social est situé 28 Avenue Thiers à BORDEAUX (33100), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro B 414.854.216, représentée par Madame Stéphanie PLAGNOL, Directrice des Ressources Humaines,

**D'une part,**

**Et les syndicats représentatifs de l'entreprise :**

**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes), représentée par Monsieur Laurent PRADES, en qualité de Délégué Syndical ;

**CAT** (Confédération Autonome du Travail), représentée par Madame Béatrice CHABOCHE en qualité, de Déléguée Syndicale ;

**D'autre part,**

## ***Préambule***

Le présent accord a pour objet de poursuivre la politique engagée, depuis 2013 par voie conventionnelle, au sein de la Société Bourse de l'Immobilier sur le thème de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité élargir les actions menées au titre du présent accord, en agissant également sur la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel qui sont des facteurs de risques pouvant conduire à une situation de handicap ou à son aggravation.

Il réaffirme ainsi la volonté commune de la Direction et des partenaires sociaux de poursuivre les résultats encourageants obtenus suite à la mise en œuvre du premier accord d'entreprise conclu en décembre 2011, au sein de l'entreprise.

Lors de la réflexion menée en vue de la conclusion du présent accord et au regard du bilan de la période triennale écoulée, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé de renouveler certaines mesures au regard de leur succès, mais aussi de remplacer d'autres mesures par de nouvelles actions plus adéquate au regard des objectifs visés et des spécificités de la Société.

Cependant, les trois sources majeures de blocage dégagées lors de la négociation du premier accord sur ce sujet demeurent.

Ainsi, il a été constaté que des problématiques perdurent en ce qui concerne :

- le marché de l'emploi. Une certaine difficulté pour l'entreprise à se positionner auprès de candidats en situation de handicap pour les emplois à pourvoir ;

Paraphes des signataires

Page 2 sur 31

CP  
SC B

- La réticence qui peut exister pour les personnes en situation de handicap et employées par l'entreprise à entreprendre les démarches afin d'obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé et/ou à en informer l'employeur. Et dès lors, la difficulté pour l'employeur d'identifier les besoins d'adaptation et d'aménagement des postes de travail et conditions d'emploi des individus concernés ;
- Un déficit d'action de l'entreprise en matière de sensibilisation du personnel sur le thème du handicap et de la santé au travail ;

Afin de concrétiser au mieux cette volonté commune et aller plus loin dans l'action jusqu'alors menée, les parties signataires ont convenu :

- De se baser sur le bilan du précédent accord et de prendre en compte les enseignements de ce dernier, comme axe directeur pour la mise en œuvre du nouvel accord ;
- De continuer à agir directement, par la mise en œuvre de mesures cohérentes, pragmatiques et innovantes, sur les facteurs bloquants afin de rendre plus efficiente la politique de l'entreprise sur les thèmes dégagés ci-avants ;
- De prendre en considération, au mieux, les orientations dégagées par le rapport parlementaire de septembre 2014, traitant de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire ;

A ce titre, la Direction et les partenaires sociaux se sont réunis afin de définir les mesures et actions qu'il convenait de reconduire du fait de leur succès lors de la mise en œuvre du premier accord du genre, mais aussi afin de dégager les nouvelles mesures à mettre en œuvre en vue d'améliorer la politique globale de l'entreprise initiée sur ces thèmes depuis trois ans maintenant.

Après information et consultation du Comité d'Entreprise et dans le respect des dispositions légales applicables en ce domaine, le présent accord détermine les actions indissociables à mettre en œuvre pour caractériser la politique globale de l'entreprise sur ces thèmes.

La Direction souhaite tout particulièrement indiquer que la conclusion et l'entrée en vigueur de ce nouvel accord lui apparaît toujours comme le moyen le plus adapté pour concilier, à la fois les intérêts des personnes en situation de handicap, mais dans le même temps satisfaire aux obligations légales qui s'imposent à elle.

Toujours dans une optique de transparence, la Direction rappelle également que cet accord a pour objectif de rationaliser les coûts de l'entreprise. Ainsi, elle souhaite continuer à influencer sur la pénalité légale attachée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, afin d'en réduire le montant ; mais aussi et surtout de rester un acteur actif en réemployant celle-ci dans le but de mener, au sein de l'entreprise et au-delà, des actions ciblées et tangibles tant au bénéfice des personnes en situation de handicap que de la Société elle-même.

Les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de poursuivre, au sein de l'entreprise, une ingénierie RH en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel, en accentuant leurs efforts particulièrement à travers les plans d'action suivants :

- Plan d'embauche et d'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Plan d'information, de sensibilisation et de communication sur la santé et le handicap en milieu professionnel ;
- Plan d'anticipation pour le maintien dans l'emploi ;
- Plan de maintien dans l'emploi en période complexe ;
- Plan de sensibilisation et de formation ;
- Mesures diverses ;
- Mesures de pilotage et de fonctionnement de l'accord ;

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent d'un commun accord que les plans d'action institués par le présent accord préservent pleinement le droit reconnu à chaque personne concernée par un handicap de se voir, ou non, reconnaître le statut de travailleur handicapé et/ou d'en informer par la suite l'employeur.

Enfin les partenaires sociaux et la Direction ont souhaité reprendre en conclusion du préambule de ce second accord, la définition du handicap donnée par la loi du 11 février 2005.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

\*  
\* \*

## **TITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **ARTICLE 1.1 – Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de reconduire et d'améliorer au sein de la société Bourse de l'Immobilier la politique globale et générale en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, mais aussi de prévention des risques pour la santé en milieu professionnel, qui ont été initiée depuis janvier 2012.

### **ARTICLE 1.2 – Champ d'application**

Le présent accord a vocation à s'appliquer au sein de l'entreprise Bourse de l'Immobilier en son ensemble.

### **ARTICLE 1.3 – Durée – Entrée en vigueur – Dénonciation – Révision**

#### **1.3.1 – Durée, entrée en vigueur et arrivée à terme :**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Le terme de l'accord est fixé au 31 décembre 2017.

Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée, il cesse de s'appliquer de plein droit et de produire ses effets à son arrivée à terme.

En aucune manière il ne saurait se transformer en accord à durée indéterminée.

Si les conditions visées à l'article 1.4, ci-après stipulé, sont cumulativement satisfaites, alors le présent accord sera réputé être entré en vigueur rétroactivement et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Durant toute sa durée d'application, le présent accord remplit les obligations légales de négociation annuelle portant sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- Les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

### 1.3.2 - Dénonciation :

En raison de sa durée déterminée le présent accord ne pourra faire l'objet d'aucune dénonciation par aucune des parties.

### 1.3.3 - Révision :

Pendant toute sa période de validité, la Direction ou chaque Organisation Syndicale représentative signataire/adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute révision du présent accord ne pourra être effectuée que par voie d'avenant de révision, dans les mêmes conditions que celles du présent acte et dans le strict respect de la procédure définie à cet article ;
- Le droit de demander la révision est réservé à la Direction, ainsi qu'aux seules Organisations Syndicales représentatives signataires/adhérentes du présent accord ;
- Toute demande devra être adressée, par lettre recommandée avec accusée de réception ou remise en mains propres contre décharge, à chacune des autres parties signataires et adhérente du présent accord ;
- La demande de révision devra indiquer la (les) stipulation(s) dont la révision est demandée et les propositions de remplacement souhaitées ;
- Dans un délai maximum de trois (3) mois, par référence à la date de notification de la demande de révision auprès de la Direction, cette dernière engagera une négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de l'entreprise ;
- Sous réserve de satisfaire aux règles de validité applicables aux accords d'entreprise, l'avenant de révision, pour entrer en vigueur, peut n'être signé que par une seule des organisations syndicales représentative signataires/adhérentes de l'acte révisé ;
- Les stipulations du présent acte qui ont vocation à être modifiées resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'avenant de révision ;
- Tout avenant de révision donnera lieu à dépôt, dans les conditions requises par les dispositions légales ;

### **ARTICLE 1.4 - Agrément par les autorités administratives et possible report du budget antérieur**

Le présent acte ne sera considéré comme valable et entrera en vigueur, tel que défini ci-après, que sous réserve que :

- soit validé par les administrations le report, vers le présent accord, de l'éventuel reliquat de budget du précédent accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ceci afin de compléter le financement des actions ci-après instituées ;
- et que l'administration compétente rende une décision d'agrément au sujet du présent accord et que celle-ci soit publiée au journal officiel idoine.

Les deux conditions ci-avant exposées doivent être satisfaites de façon cumulative

#### **ARTICLE 1.5 - Dépôt**

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord est déposé par la partie la plus diligente, d'une part en deux exemplaires dont une version sur support papier et l'autre sur support électronique, auprès de la DIRECCTE d'Aquitaine unité territoriale de la Gironde, et d'autre part en un exemplaire auprès du greffe de la juridiction concernée du lieu de conclusion de l'accord.

#### **ARTICLE 1.6 - Règlement des différents**

Les différents pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront préalablement par voie amiable.

En pareille hypothèse, toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et adhérente(s). Cette demande devra comporter en outre l'indication des points de difficulté et les propositions en vue de régler le différent.

Dans un délai maximum de trois (3) mois à compter de la date de notification de cette demande, les parties se rencontreront afin de tenter de solutionner les difficultés soulevées. Cette rencontre sera initiée par la Direction. Sous réserve cependant que l'introduction de cette demande soit pleinement conforme au présent point.

Seulement à défaut d'accord au terme de la procédure pourra être saisi la juridiction compétente.

#### **Article 1.7 - Égalité de traitement et non discrimination**

Par le présent article, l'entreprise souhaite réaffirmer avec force que la politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi, ainsi que de la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel, instituée par le présent accord doit nécessairement s'inscrire dans les principes fondamentaux d'égalité de traitement et de non discrimination des personnes.

Pour ce faire la Direction souhaite rappeler que seules les compétences doivent être prises en compte lors notamment d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

#### **Article 1.8 - Principe de confidentialité**

Sachant que l'un des freins rencontrés auprès de certains salariés, toutefois désireux de faire reconnaître administrativement leur handicap et/ou à en informer l'employeur, réside dans le souhait de voir préserver leur vie privée sur leur situation de handicap, les signataires conviennent d'instituer par le présent article un principe de confidentialité en ce qui concerne la mise en œuvre des mesures instituées par le présent accord. Ceci afin d'offrir aux personnes un niveau de discrétion suffisant au regard de leur situation personnelle.

Dès lors, il est convenu que les salariés des services en charge de la gestion des dossiers des personnes concernées par le présent accord seront particulièrement sensibilisés à la nécessité de préserver la plus grande confidentialité sur les informations portées à leur connaissance dans le cadre de leur activité

De plus, les signataires conviennent que seuls :

- Les entités externes à la Société (entreprises, associations, etc.) amenées à concourir à la réalisation des actions instituées par le présent accord ;

Paraphes des signataires





- les organismes institutionnels (Médecine du travail, DIRECCTE, AGEFIP,...) amenés à concourir à la réalisation des actions instituées par le présent accord ;
- les salariés de l'entreprise dont l'intervention dans la gestion du personnel est rendue nécessaire pour la mise en œuvre du présent acte ;

auront vocation à obtenir les informations requises afin de mener à bien leur(s) mission(s), notamment en cas d'information nominative, touchant à la vie privée ou pouvant conduire à une identification personnelle.

\*  
\* \*

## **TITRE 2 – PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTÉGRATION**

---

### **ARTICLE 2.1 – Plan d'embauche en milieu ordinaire**

Les signataires énoncent que le recrutement d'une personne en situation de handicap, comme pour tout salarié, est basé sur sa compétence professionnelle permettant de répondre aux exigences du poste à pourvoir.

Il s'ensuit que les personnes en situation de handicap sont recrutées selon les mêmes exigences de recrutement, avec toutefois la prise en compte de leurs éventuelles restrictions à l'emploi.

Dès lors, la situation de handicap ne doit pas constituer un frein à l'emploi. L'entreprise dans ce cadre, s'engage à développer le recrutement de personnes en situation de handicap.

L'entreprise est consciente que la politique d'insertion des personnes en situation de handicap ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, pour être réussie, doit s'inscrire dans la durée. C'est pour cela qu'est conclu en la matière ce nouvel accord d'entreprise.

Par référence au bilan de l'accord d'entreprise précédent, la Direction, en accord avec les Organisations Syndicales signataires et pour la période triennale d'application du présent accord, s'engage sur les objectifs de recrutements externes suivants :

- réaliser 5 recrutements en 2015 ;
- réaliser 5 recrutements en 2016 ;
- réaliser 5 recrutements en 2017 ;

Soit un engagement minimal de recrutements de 15 travailleurs en situation de handicap sur la totalité de la durée d'application de l'accord.

Ces objectifs intermédiaires et cet objectif global traduisent la volonté des partenaires sociaux de préserver dans le temps le très bon résultat obtenu au terme du précédent accord.

A savoir, rester conforme à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires dans la proportion de 6 % de l'effectif de l'entreprise et ainsi maintenir une contribution AGEFIPH nulle.

Les parties souhaitent préciser que l'engagement d'embauche déterminé pour l'année 2015, prend en considération une vraisemblable entrée en vigueur différée en cours d'année du présent accord.

LP  
BC  
BS

Afin de permettre l'accès au monde du travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, les personnes en charge du recrutement seront invitées à recourir à toutes les possibilités existantes ou pouvant exister à l'avenir, en matière de recrutement et d'insertion professionnelle.

Comme notamment :

- Les contrats à durée indéterminée ;
- Les contrats à durée déterminée ;
- Les contrats en alternance et notamment les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- Les conventions de stage ;

Les recrutements en contrat à durée indéterminée et à temps plein seront privilégiés. Cependant, devra également être pris en considération la diversité des contrats existants afin de n'exclure aucune opportunité d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Il est toutefois précisé que les personnes accueillies sous convention de stage dans l'entreprise ne seront pas prises en compte afin de déterminer les objectifs chiffrés fixés ci-dessus. Si une embauche suit une période de stage, alors sera pris en compte ce recrutement pour l'accomplissement des dits objectifs par l'entreprise.

Il n'existe pas d'emplois réservés, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous les emplois en rapport avec leurs compétences après avis d'aptitude du médecin du travail, même si les partenaires sociaux soulignent que le recrutement de personnes en situation de handicap peut s'avérer plus complexe sur les postes commerciaux.

#### **ARTICLE 2.2 – Partenariats spécifiques avec CAP EMPLOI**

L'entreprise s'engage à maintenir et à améliorer les partenariats établis, lors du dernier accord, avec les CAP-EMPLOI en régions.

A cette fin, la Direction envisage les actions suivantes :

- La prise de contacts physiques réguliers par le Référent HandiSanté avec les différents CAP EMPLOI, lors de ses déplacements en régions
- L'information des CAP-EMPLOI des métiers existants au sein de la Société, des éventuelles évolutions pouvant intervenir, mais aussi des principales contraintes y afférentes. Ceci afin de permettre une meilleure compréhension et adéquation des postes pouvant être proposés aux candidats par les CAP EMPLOI ;
- De tenter de développer des participations à des actions, partenariats et événements proposés par les CAP-EMPLOI, lorsque ceci est rendu possible par les impératifs organisationnels et d'activité du Référent HandiSanté ;
- Transmettre systématiquement aux CAP-EMPLOI, les offres d'emplois à pourvoir, au sein de l'entreprise ;

#### **ARTICLE 2.3 – Partenariats externes**

Les parties conviennent de la nécessité de densifier le réseau de partenaires externes intervenants dans le secteur du recrutement et de l'emploi qui a été développé par le Référent HandiSanté entre 2012 et 2014. Dont particulièrement avec ceux qui œuvrent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.



Cela implique que soit préservé les liens établis avec les sociétés de travail temporaire, les cabinets de recrutement, les structures généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées, écoles, universités, associations, etc.

Mais aussi que soit étudié tout nouveau partenariat pouvant tendre à l'amélioration de l'emploi et plus spécifiquement celui des personnes en situation de handicap.

Cette action a pour optique de permettre à l'entreprise d'intervenir sur l'ensemble des canaux de recrutement pourvoyeurs d'emplois.

#### **ARTICLE 2.4 – Participation à des manifestations extérieures**

L'entreprise s'engage à poursuivre le développement et à renforcer sa présence et sa participation à toute manifestation (forums, rencontres, colloques, salons...), afin de continuer :

- A promouvoir et à faire connaître, auprès du grand public, la politique engagée par l'entreprise en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- A favoriser les opportunités de rencontre avec de potentiels candidats et notamment ceux en situation de handicap ;

\*  
\* \*

### **TITRE 3 – PLAN D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION SUR LA SANTÉ ET LE HANDICAP EN MILIEU PROFESSIONNEL**

#### **ARTICLE 3.1 – Le maintien de la fonction de « Référent HandiSanté »**

Il est maintenu, au sein du service Ressources Humaines, la fonction de Référent HandiSanté (anciennement Correspondant handicap).

Les missions du Référent HandiSanté sont élargies. Outre le handicap en milieu professionnel, celui-ci sera désormais chargé ou associé à des actions en lien avec la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel.

Le rôle du Référent santé est :

- De permettre une meilleure mise en œuvre des actions instituées par le présent accord ;
- De rendre plus efficiente la politique de l'entreprise sur les thèmes qu'il traite ;

La fonction principale du Référent HandiSanté est de mettre en œuvre et d'animer de manière cohérente l'ensemble des actions définies au présent accord.

D'être le référent et l'interlocuteur privilégié au sein de l'entreprise sur le thème de la santé et du handicap.

Paraphes des signataires

Page 9 sur 31

BC  
LP B)

Afin de permettre au Référent HandiSanté d'être en mesure de remplacer pleinement sa fonction, celui-ci bénéficiera tout au long de la mise en œuvre du présent accord de formations adaptées

Une fiche de poste détaillant les missions et attributions du Référent HandiSanté est annexée au présent acte

### **ARTICLE 3.2 – Adresse de messagerie électronique dédiée**

Du fait de la structure atypique de l'entreprise (éclatement géographique des agences immobilières sur le territoire national) induisant l'éloignement du service Ressources Humaines et du « Référent HandiSanté », les signataires conviennent du maintien de l'adresse de messagerie électronique dédiée.

Celle-ci sera toutefois modifiée, afin de tenir compte du changement de dénomination du Référent HandiSanté.

Il est rappelé que cette adresse de messagerie électronique dédiée à pour finalité :

- De permettre à chaque salarié de la société de pouvoir rentrer en contact directement avec le « Référent HandiSanté » ;
- D'obtenir toute information utile sur les thème de la santé et du handicap et/ou sur sa situation personnelle en lien avec la santé et le handicap ;
- D'assurer à chaque salarié un niveau satisfaisant de confidentialité en ce domaine ;

### **ARTICLE 3.3 – Espace intranet dédié**

Du fait de la structure spécifique de l'entreprise (éclatement géographique des agences immobilières sur le territoire national) induisant l'éloignement du service Ressources Humaine et du « Référent HandiSanté », les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'espace dédié à la santé et au handicap sur l'intranet de l'entreprise.

Il est rappelé que cette espace intranet dédié à notamment pour finalité :

- De permettre à l'ensemble du personnel d'accéder, à tout moment, à une information et à des renseignements centralisés sur la santé et le handicap ;
- De mettre à la disposition des salariés les documents administratifs utiles à l'obtention notamment du statut de travailleur handicapé ;
- De servir de plate forme aux outils mis en place pour l'information, la sensibilisation et la formation sur les thèmes relevant du présent acte ;

### **ARTICLE 3.4 – Création d'une plaquette d'information interne**

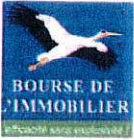
Afin de promouvoir la politique menée par l'entreprise relative à la santé et au handicap en milieu professionnel, l'entreprise continuera à diffuser une plaquette d'information et de sensibilisation sur ces thèmes.

Il est noté que le contenu de la plaquette pourra évoluer au regard des orientations qui seront prises en vue de la mise en œuvre du présent accord.

Elle sera remise à tout nouveau salarié, lors de son embauche, par la remise d'une pochette d'accueil comprenant notamment la dite plaquette.

### **ARTICLE 3.5 – Création d'une plaquette de communication externe**

Paraphes des signataires



Afin de permettre à la Société de continuer à promouvoir auprès du grand public sa politique d'entreprise en matière de santé et de handicap, celle-ci élaborera une plaquette d'information et de sensibilisation à ce sujet.

Il est rappelé que cette plaquette continuera à servir d'outil de promotion et de support de communication à l'attention du public, particulièrement lors des manifestations (forums, rencontres, colloques, salons...).

#### **ARTICLE 3.6 - Campagne d'affichage interne**

Afin de maintenir un affichage effectif en lien avec la santé et le handicap au travail au sein de tous les sites de l'entreprise, la Société s'engage à ce que toute nouvelle agence soit dotée, suite à son ouverture, d'un tel affichage.

De plus, l'entreprise s'engage à rester vigilante sur le maintien de cet affichage au sein de tous les autres sites de l'entreprise.

Il est rappelé que l'objectif de cet affichage est de permettre une sensibilisation des salariés et des clients sur la politique menée par l'entreprise en la matière.

Il s'ensuit que l'affichage doit être prioritairement effectué dans les lieux destinés à l'accueil de la clientèle.

#### **ARTICLE 3.7 - Création et diffusion d'une newsletter**

Toujours dans l'optique d'une meilleure sensibilisation des salariés de l'entreprise sur les thèmes de la santé et du handicap au travail, il a été convenu de réaliser, puis de diffuser une newsletter électronique biannuelle en lien avec les thèmes considérés. Cette newsletter, pourra notamment contenir des témoignages de salariés en situation de handicap.

\*  
\* \*

## **TITRE 4 - PLAN DE PRÉVENTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **ARTICLE 4.1 - Mesure d'anticipation des situations d'inaptitude professionnelle et des situations de handicap**

Les signataires souhaitent maintenir le mécanisme mis en place à travers le précédent accord permettant d'améliorer les délais d'information de l'entreprise en ce qui concerne les éventuels besoins d'aménagement des postes de travail médicalement constatés.

En effet, il ressort qu'une information précoce de l'employeur sur les possibles besoins d'aménagement des postes de travail préconisés par la médecine du travail, permet d'améliorer significativement les conditions de retour en activité des collaborateurs et ainsi lutter plus efficacement contre le risque d'inaptitude et les situations de handicap.

A cette fin, la solution d'accompagnement anticipative est maintenue, mais adaptée notamment aux évolutions législatives.

Dans les cas d'arrêts de travail médicalement constatés dont la durée initiale ou après renouvellement(s) atteint deux mois (2) et plus, l'entreprise s'engage à adresser à chaque salarié concerné un courrier par lequel

elle rappelle le droit pour ce dernier de solliciter, auprès du corps médical, l'organisation d'une visite de préreprise et d'autre part qu'il sera convoqué obligatoirement à une visite de préreprise si la durée de l'arrêt de travail atteint 3 mois.

Cette mesure permet ainsi aux salariés bénéficiaires d'une visite de préreprise de reprendre leur activité plus sereinement.

Mais surtout et le cas échéant, cela permettra à l'entreprise d'anticiper la recherche et la mise en œuvre de mesures, afin de favoriser le maintien dans l'emploi lorsque l'état de santé du collaborateur le requière. Une recherche de solution orientée par les recommandations du corps médical.

Il est cependant précisé que l'expédition d'un courrier par l'entreprise dans le cas prévu ci-dessus ne saurait constituer, ni être considérée, comme une garantie conventionnelle de fond ou de forme aux obligations existantes en ce domaine.

#### **ARTICLE 4.2 – Recours à l'ergonomie**

Dans les cas où les examens médicaux réalisés par les collaborateurs (visites périodiques, de reprise, etc.) conduiraient la médecine du travail à émettre des avis médicaux comprenant des préconisations d'aménagement du poste de travail, l'entreprise s'engage à s'attacher systématiquement les services d'un ergonome du travail pour étudier les possibilités d'aménagement.

#### **ARTICLE 4.3 – Mesure d'accompagnement à la reconnaissance et à la déclaration du statut de travailleur handicapé**

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, mais qui ne se seraient pas déclarés auprès de l'employeur et les salariés en situation de handicap, mais qui n'auraient pas encore entrepris les démarches d'une reconnaissance administrative, les signataires de l'accord souhaitent reconduire l'accompagnement dont ceux-ci peuvent bénéficier de la part du Référent HandiSanté, lorsqu'ils entreprennent leurs démarches en vue de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé et/ou de déclaration à l'employeur.

Pour cela les actions d'accompagnement préalablement définies seront poursuivies :

- Une information spécifique que pourra apporter en ce domaine le Référent HandiSanté ;
- L'organisation et l'animation d'ateliers individuels et/ou collectifs d'accompagnement aux démarches administratives ;

Il est rappelé que les actions d'accompagnement qui seront engagées le seront à la seule initiative des salariés concernés.

En tout état de cause, il est à nouveau rappelé que chaque salarié reste libre d'entreprendre ou non les démarches nécessaires à la reconnaissance de son handicap et/ou de se déclarer en tant que tel auprès de l'employeur.

#### **ARTICLE 4.4 – Rendez-vous annuel avec le Référent HandiSanté**

Afin de s'assurer, dans le temps, de l'adéquation entre la situation de handicap des collaborateurs et l'activité professionnelle qu'ils exercent, il est prévu que soit organisé à l'initiative de l'entreprise au moins un rendez-vous annuel entre le Référent HandiSanté et chaque salarié en situation de handicap.

Cette obligation concerne les seuls salariés dont l'entreprise aurait connaissance du handicap.



Il est toutefois précisé que ce rendez-vous n'a pas de caractère obligatoire, mais doit être perçu par les bénéficiaires comme un moment privilégié d'étude de la situation du collaborateur dans l'entreprise et ainsi favoriser son maintien en activité.

#### **ARTICLE 4.5 – Mesures de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

L'entreprise s'engage à maintenir l'attention particulière qu'elle porte aux collaborateurs reconnus comme travailleurs handicapés au sens de la loi et dont elle aurait connaissance.

A cette fin et en fonction des situations rencontrées, les actions engagées pourront prendre la forme d'une ou plusieurs des actions suivantes :

- Une adaptation du poste de travail du collaborateur en partenariat avec le corps médical en charge du suivi des salariés. Il pourra ainsi être procédé à l'aménagement de l'accès au poste de travail, à l'aménagement ergonomique ou informatique du poste, etc...
- Un aménagement du temps de travail, après avis du corps médical en charge du suivi des salariés :
  - Soit pour raison médicale ;
  - Soit au regard des contraintes de déplacement et de transport en fonction de la nature de la pathologie ou du handicap ;
- La mise en place, selon la situation, d'un suivi spécifique des travailleurs en situation de handicap connus, notamment lorsque cela s'avère utile par des contacts fréquents avec le Référent HandiSanté et des rencontres régulières avec le corps médical.

#### **ARTICLE 4.6 – Mesure incitative en faveur du maintien dans l'emploi**

En application notamment des dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail relatives aux droits et garanties des travailleurs handicapés et afin de garantir à ces derniers le respect du principe d'égalité, les signataires de l'accord ont décidé de reconduire la présente mesure.

En effet, un bilan de cette mesure a permis de constater que 45% des salariés en situation de handicap présents dans l'entreprise avant la mise en place de cette mesure ont vu la durée de leur arrêt de travail diminuée de 81 % après la mise en œuvre de celle-ci.

Les signataires souhaitent également réaffirmer et rappeler leur attachement particulier à la prise en compte du vingtième considérant de la Directive du Conseil Européen du 27 novembre 2000 qui édicte qu' « il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail [...] » des personnes en situation de handicap.

Les signataires du présent accord maintiennent leur interprétation large des principes légaux et textes susvisés, d'autant plus convaincu par les résultats très satisfaisants obtenus par le présent accord sur ce point, en ce qui concerne l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dès lors et comme par le passé, l'intention des signataires par l'institution de la présente mesure incitative, ci-après définie, ne vise pas à favoriser une personne par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais à compenser l'inégalité induite par ce handicap en mettant à sa disposition les moyens nécessaires pour garantir une égalité de traitement.

La présente mesure ne constitue nullement une exception au principe d'égalité mais au contraire à garantir son effectivité. Elle participe à établir une égalité réelle entre les individus en éliminant ou réduisant les barrières

inhérentes à la situation de handicap qui entravent la réalisation des droits et la participation sociale des personnes handicapées.

Il est aussi rappelé que la présente mesure incitative est emprunte d'un principe de libre déterminisme reconnu à tout potentiel bénéficiaire, ce qui implique la possibilité pour ces derniers d'en demander ou non l'assujettissement. La présente mesure incitative n'a aucune valeur contraignante vis-à-vis des salariés pouvant être concernés.

De façon pérenne par sa reconduction, elle s'inscrit donc résolument dans une politique d'entreprise globale et cohérente menée en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est précisé que les objectifs de cette mesure incitative et innovante sont multiples :

- De manière pragmatique les signataires espèrent susciter d'avantage l'intérêt des personnes, en situation avérée ou éventuelle de handicap, pour le statut de travailleur handicapé.

Puisqu'il apparaît trop souvent que les personnes en situation de handicap ont des difficultés à percevoir concrètement l'intérêt que pourrait représenter pour elles le statut de travailleur handicapé dans l'exercice de leur activité professionnelle :

- Les signataires souhaitent encourager les personnes en situation de handicap à passer outre les préjugés sociaux et réticences individuelles qui existent trop souvent en matière de handicap, et qui peuvent impacter négativement la prise de décision des intéressés en ce qui concerne les démarches administratives pour la reconnaissance de travailleur handicapé et/ou à se déclarer comme tel auprès de l'employeur ;
- Les signataires souhaitent également inciter les personnes en situation de handicap à obtenir le statut de travailleur handicapé et d'en informer leur employeur afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures qui s'avèreraient nécessaires afin de favoriser leur intégration et leur maintien dans l'emploi ;

Il est mis en avant que la connaissance par l'employeur des situations de handicap le plus en amont possible permet particulièrement à celui-ci d'agir concrètement en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Puisque comme cela est démontré par le bilan du précédent accord, la mise en œuvre de l'aménagement des postes de travail permet de limiter efficacement les arrêts de travail et possibles ruptures du contrat de travail pour inaptitude, que peut engendrer le handicap ou l'aggravation du handicap en situation d'activité professionnelle non adaptée ;

- Les signataires souhaitent contribuer à l'établissement d'une égalité réelle entre les individus en éliminant les barrières inhérentes à la situation de handicap qui entravent notamment la participation sociale des personnes en situation de handicap.

Ainsi la présente mesure a également vocation à faciliter et permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ou contraintes personnelles des bénéficiaires. Articulation qui, en fonction du handicap, s'avère généralement plus contraignante au quotidien que pour les autres individus.

#### 4.6.1 - Bénéficiaires de la mesure incitative

La présente mesure incitative bénéficie aux salariés de l'entreprise liés à l'employeur par un contrat de travail, quelque soit la nature du contrat de travail, et qui satisfont à l'ensemble des critères suivants :

- Appartenir à l'une des catégories énumérées à l'article L. 5212-13 du code du travail;

Paraphes des signataires

LP  
3C  
BS



- Être détenteur du statut administratif de Travailleur Handicapé ;
- Être détenteur d'un justificatif en cours de validité attestant de la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- Se déclarer en qualité de travailleur handicapé auprès de l'employeur et dûment en justifier ;

Les conditions sus énumérées sont cumulatives et doivent être remplies pour chaque année civile.

Les parties souhaitent tout particulièrement souligner le caractère objectif et matériellement vérifiable des critères arrêtés, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les personnes ayant déjà la qualité de travailleur handicapé et/ou s'étant déjà déclarées comme tel auprès de l'employeur au jour de l'entrée en vigueur du présent accord peuvent bénéficier de la présente mesure, sous réserve de satisfaire à l'ensemble des critères définis ci-dessus.

Étant précisé que pour ces personnes, la mesure incitative ne vaut qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'accord et pour l'avenir. Le bénéfice de la qualité de travailleur handicapé et l'éventuelle déclaration faite à l'employeur antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ne sera pas pris en compte.

Sous réserve de satisfaire aux critères ci-dessus, peuvent également bénéficier de la présente mesure :

- Les stagiaires accueillis dans le cadre de la formation initiale en alternance dans le cadre de la scolarité du second degré ;
- Les stagiaires accueillis dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur ;
- Les stagiaires accueillis dans l'entreprise dans le cadre d'une mesure d'aide à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi ou dans le cadre d'un processus de formation professionnelle ;
- Les stagiaires accueillis dans le cadre d'un partenariat avec l'AGEFIPH ;

#### **4.6.2 - Principe de libre déclaration**

Les signataires conviennent que la présente mesure incitative n'a aucun caractère impératif. Dès lors chaque salarié qui entre dans le champ d'application de la dite mesure reste pleinement libre de se conformer ou non aux critères ci-avant arrêtés afin d'y être ou non assujetti.

Cela implique notamment le droit le plus absolu pour tout salarié de décider ou non d'entreprendre les mesures afin d'être reconnu travailleur handicapé et/ou de se déclarer comme tel auprès de l'employeur.

#### **4.6.3 - Forme et financement de la mesure incitative**

La présente mesure incitative se caractérise par l'attribution de Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés.

L'émission des CESU préfinancés sera réalisée par un organisme habilité.

Les personnes visées au 8.1.1 du présent accord restent libre de changer d'organisme émetteur.

L'entreprise assure le financement des CESU émis à hauteur de cent pourcent (100 %) de leur valeur faciale. Il est précisé que le coût des CESU par l'employeur ce fait en dehors du budget de l'accord et au-delà de ses obligations légales.

Toutefois, aucune prise en charge par l'employeur ne sera assurée par au-delà de la valeur faciale des CESU, notamment en cas de recours à de l'emploi direct par les bénéficiaires.

Les coûts de gestion associés à l'émission et à la transmission des CESU sont assurés par l'entreprise dans le cadre du présent accord.

Les CESU préfinancés sont nominatifs.

#### 4.6.4 – Montant alloué au titre de la mesure incitative

Au titre de chaque année civile, le montant alloué sous la forme de CESU préfinancés est déterminée en fonction du nombre de mois civils entiers pour lesquels le salarié aura satisfait à l'ensemble des critères visés à l'article 4.6.1. accordant la qualité de bénéficiaire.

Durée en mois entiers sur l'année civile pour lesquels le salarié est reconnu bénéficiaire	De 1 à 3 mois entiers	De 4 à 6 mois entiers	De 7 à 9 mois entiers	De 10 à 12 mois entiers
Montant annuel attribué sous la forme de CESU préfinancé à chaque bénéficiaire	100 € / année civile	300 € / année civile	500 € / année civile	1.000 € / année civile

Les suspensions du contrat de travail n'ont pas d'incidence sur le montant alloué au titre des CESU préfinancés, à l'exception de celles découlant de la prise d'un congé sabbatique, un congé création d'entreprise durant lesquels le salariés n'acquière pas de droit aux CESU.

De plus, il est précisé qu'en cas de suspension du contrat de travail en raison d'un congé d'éducation parental total, le salarié bénéficiaire continu à acquérir, durant cette absence, des droits aux CESU. Toutefois, les droits à CESU qu'il aura acquis et cumulé durant cette absence, lui seront alloués - dans un délai raisonnable - suivant la date de fin de suspension de son contrat de travail pour congé d'éducation parental. En cas de rupture du contrat de travail pour toute cause durant l'absence pour congé d'éducation parental, le salarié perd rétroactivement le bénéfice du droit à CESU acquis au titre de cette même période d'absence.

En cas d'arrivée en cours d'année d'un salarié reconnu bénéficiaire, le montant attribué sous la forme de CESU préfinancés, en application du tableau ci-dessus, sera déterminé par référence au nombre de mois entiers sur l'année civile durant lesquels le salarié satisfait à l'ensemble des critères visés à l'article 4.6.1.

En cas de départ d'un salarié bénéficiaire en cours d'année, le montant attribué sous la forme de CESU préfinancés, en application du tableau ci-dessus, sera déterminé par référence au nombre de mois entiers de l'année civile durant lesquels le salarié satisfait à l'ensemble des critères visés à l'article 4.6.1.

En cas de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire à la présente mesure en cours d'année, le montant attribué sous la forme de CESU préfinancés, en application du tableau ci-dessus, sera déterminé par référence au nombre de mois entiers de l'année civile durant lesquels le salarié satisfait à l'ensemble des critères visés à l'article 4.6.1.

En cas de perte de la qualité de bénéficiaire à la présente mesure en cours d'année, le montant attribué sous la forme de CESU préfinancés, en application du tableau ci-dessus, sera déterminé par référence au nombre de mois entiers de l'année civile durant lesquels le salarié aura satisfait à l'ensemble des critères visés à l'article 4.6.1.

Pour l'ensemble de ces cas, l'attribution des CESU préfinancés interviendra comme indiqué à l'article 4.6.6.

#### **4.6.5 - Régime social et fiscal**

Le régime social et fiscal du montant alloué aux bénéficiaires sous forme de CESU préfinancés sont ceux applicables au jour de la conclusion du présent accord.

##### **a) Régime social**

Il est rappelé que le montant alloué sous forme de CESU préfinancés aux bénéficiaires n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale. Il est par conséquent exonéré de cotisations sociales.

Régime applicable sous réserve d'une législation et réglementation constante. A défaut, prévaudront les modifications légales ou réglementaires pouvant intervenir en ce domaine.

##### **b) Régime fiscal**

Il est rappelé que le montant alloué sous forme de CESU préfinancés aux bénéficiaires est soumis aux dispositions des articles L. 7233-4 et suivants du code du travail.

Régime applicable sous réserve d'une législation et réglementation constante. A défaut, prévaudront les modifications légales ou réglementaires pouvant intervenir en ce domaine.

#### **4.6.6 – Période et mode d'attribution des CESU préfinancés**

Les CESU préfinancés attribués à chaque bénéficiaire pourront être indifféremment remis/transmis par l'organisme émetteur désigné ou par l'entreprise.

L'attribution de CESU pourra se faire, tout ou partie, par voie dématérialisée.

En cas d'attribution de CESU préfinancés par l'organisme émetteur, l'entreprise fournira à ce dernier toutes les informations nécessaires et afférentes aux bénéficiaires.

L'attribution des CESU préfinancés aux bénéficiaires sera fractionnée :

- Une première fois au cours du mois de juillet, au regard des droits acquis par les salariés durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin de la même année ;
- Une seconde fois au cours du mois de janvier de l'année civile suivante, au regard des droits acquis par les salariés durant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre de l'année antérieure ;

En cas de départ du salarié, le solde du montant des CESU qui serait éventuellement dû, lui sera versé dans les meilleurs délais suivant la date de sa désinscription des effectifs de l'entreprise.

#### **4.6.7 – Limitation des effets d'aubaine**

Il est précisé, dans l'hypothèse où un salarié entrerait dans plusieurs catégories énumérées à l'article L. 5212-13 du code du travail et qu'il remplirait par ailleurs les autres conditions définies à l'article 4.2.1 ci-dessus, il ne pourra prétendre qu'au bénéfice et à l'attribution unique de la présente mesure incitative. En cas de différenciation, sera prise en compte la plus favorable pour le bénéficiaire.

Les parties conviennent qu'aucun cumul n'est possible.

Le montant attribué ne peut excéder 1.000 € par année civile et par bénéficiaire.



#### **4.6.8 – Information des bénéficiaires**

Afin de permettre une meilleure utilisation par les bénéficiaires des CESU préfinancés, il sera remis/transmis à chaque intéressé une communication, dont l'objectif est d'informer et orienter les intéressés lors de l'emploi de ces titres de paiement.

#### **4.6.9 – principe de confidentialité**

Les parties signataires rappelle le principe de confidentialité déjà mis en avant à l'article 1.8 du présent accord et en souligne tout particulièrement la nécessité pour la présente mesure.

\*  
\* \*

## ***TITRE 5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PÉRIODE COMPLEXE***

---

### **ARTICLE 5.1 – Doublement du coefficient de point**

Tout travailleur en situation de handicap qui viendrait à être affecté par une mesure de licenciement économique, collectif ou individuel, tel que visé à l'article L. 1233-3 du code du travail, verra le coefficient de points attribués, en application des dispositions de l'article L. 1233-5 3° du code du travail, doublé en ce qui concerne la fixation de l'ordre des licenciements.

Cette mesure bénéficie à tout salarié qui à la qualité de travailleur handicapé et qui s'est régulièrement déclaré comme tel auprès de l'employeur en ayant transmis (jour de réception par tous moyens du document par l'employeur) sa RQTH, au plus tard à la date de la réunion au cours de laquelle sont consultés les représentants du personnel compétents en application des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail.

En cas d'engagement de procédures de licenciements économiques distinctes, il convient de déterminer les bénéficiaires de la présente mesure par référence à la date de chaque réunion, au cours de laquelle l'instance représentative sera consultée en application de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Il est convenu que l'éventuel refus de l'instance représentative d'émettre un avis pour cette consultation n'a aucune incidence sur les modalités de détermination de la date qu'il convient de retenir en application de l'alinéa précédent.

### **Article 5.2 – Procédure de recherche de reclassement**

Dans l'hypothèse où une personne en situation de handicap viendrait à être concernée par une mesure de reclassement interne, induite par une procédure de licenciement économique, collectif ou individuel, au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail, l'entreprise associera le Référent HandiSanté, aux recherches de solutions de reclassement

LP  
BS 3C



Quand cela sera rendu nécessaire par les circonstances, le Référent HandiSanté sera également associé au processus de détermination et de suivi des mesures de formation qui pourraient être rendues nécessaires, afin d'adapter le salarié bénéficiaire au nouvel emploi qu'il entend occuper dans le cadre du reclassement.

Cette démarche d'association du Référent HandiSanté aux mesures de recherche de reclassement et de formation a pour finalité d'apporter une expertise supplémentaire et spécifique liée aux situations de handicap.

Il est cependant précisé que l'association du Référent HandiSanté aux mesures de recherche et de reclassement ne saurait constituer, ni être considérée, comme une garantie conventionnelle de fond ou de forme aux obligations existantes en ce domaine.

Cette mesure bénéficie à tout salarié qui a la qualité de travailleur handicapé et qui s'est régulièrement déclaré en ayant remis auprès de l'employeur sa RQTH, au plus tard à la date de la réunion au cours de laquelle sont consultés les représentants du personnel compétents en application des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail.

En cas d'engagement de procédures de licenciements économiques distinctes, il convient de déterminer les bénéficiaires de la présente mesure par référence à la date de chaque réunion, au cours de laquelle l'instance représentative sera consultée en application de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Il est convenu que l'éventuel refus de l'instance représentative d'émettre un avis pour cette consultation n'a aucune incidence sur les modalités de détermination de la date qu'il convient de retenir en application de l'alinéa précédent.

#### **Article 5.3 – Mesure d'aide au reclassement externe**

Si malgré les mesures de maintien dans l'emploi et de recherche de reclassement instituées par le présent titre, la rupture du contrat de travail d'un travailleur en situation de handicap est rendue nécessaire pour motif économique, au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail, sera proposé à chaque salarié concerné la mesure d'aide au reclassement externe suivante :

- La réalisation d'un bilan de compétences, dont le coût sera entièrement pris en charge par l'employeur ;

Cette mesure bénéficie à tout salarié qui a la qualité de travailleur handicapé et qui est régulièrement déclaré comme tel auprès de l'employeur ayant remis sa RQTH, au plus tard à la date de la réunion au cours de laquelle sont consultés les représentants du personnel compétents en application des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail.

En cas d'engagement de procédures de licenciements économiques distinctes, il convient de déterminer les bénéficiaires de la présente mesure par référence à la date de chaque réunion, au cours de laquelle l'instance représentative sera consultée en application de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Il est convenu que l'éventuel refus de l'instance représentative d'émettre un avis pour cette consultation n'a aucune incidence sur les modalités de détermination de la date qu'il convient de retenir en application de l'alinéa précédent.

\*  
\* \*

## **TITRE 6 – PLAN DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION**

Par le présent titre, les parties signataires souhaitent souligner et rappeler à nouveau leur attachement particulier à la formation professionnelle comme vecteur incontournable de prévention des risques pour la santé au travail et de l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, mais plus généralement en milieu professionnel.

Ainsi par le présent titre, les parties signataires veulent, tout d'abord, réaffirmer l'attention particulière qu'il convient d'apporter en ce qui concerne l'accès à la formation de l'ensemble du personnel. Il est donc nécessaire de s'assurer que l'état de santé et le handicap ne soit nullement un frein à la formation et qu'une égalité de traitement effective soit préservée.

De plus et dans la continuité des mesures mise en œuvre dans le cadre du premier accord, les parties signataires affirment à nouveau que la politique d'entreprise en faveur de la prévention des situations de handicap et plus globalement des risques affectant l'état de santé doit nécessairement s'accompagner de mesures de sensibilisation à l'attention de l'ensemble du personnel et de formations spécifiques dispensées au personnel d'encadrement.

Les mesures instituées au présent titre sont mises en œuvre au-delà des obligations légales de formation et en dehors de toute participation des organismes financeurs (OPCA).

Il a donc été décidé de reconduire les actions de sensibilisation et de formation antérieurement dégagées, dans le but de poursuivre l'action engagée en matière de santé et de handicap au travail.

### **ARTICLE 6.1 – Formation de l'ensemble du personnel sur la place du handicap dans l'entreprise**

Afin de permettre une meilleure compréhension par l'ensemble du personnel des enjeux liés d'une part à la prévention des risques pouvant affecter l'état de santé et d'autre part au thème du handicap dans l'entreprise, il est convenu que tout nouveau salarié entrant dans l'entreprise sera amené à suivre une formation générale sur ces sujets.

De plus, durant la durée d'application du présent accord et si cela s'avère utile, des sessions de formation ciblées pourront être dispensées à l'attention de salariés ayant déjà suivi cette formation par le passé.

L'entreprise reste libre de choisir le mode de dispense des formations qui lui paraîtra le plus adapté et, le cas échéant, de changer à tout moment de prestataire de services.

### **ARTICLE 6.2 – Formation spécifique du personnel d'encadrement sur la politique de l'entreprise en faveur du handicap et de la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel**

Afin de permettre une meilleure compréhension par le personnel d'encadrement des enjeux liés au handicap et à la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel, il est convenu que cette population continue à bénéficier d'une formation spécifique sur ces thèmes.

La population des salariés concernés par cette formation spécifique sont :

- La Direction générale ;
- Les Directeurs et Responsables de groupes ;
- Les Responsables de services ;
- Les Directeurs et Responsables d'agences ;



## **AVENANT N°1 – A L'ACCORD D'ENTREPRISE**

**2015 – 2016 - 2017**

**« En faveur des personnes en situation de handicap et de la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel »**



Entre les soussignés :

La Société par Actions Simplifiée BOURSE DE L'IMMOBILIER au capital de 600.000 €, dont le Siège social est situé 28 Avenue Thiers à BORDEAUX (33100), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro B 414.854.216, représentée par Monsieur Benjamin SALAH, Directeur Général,

D'une part,

Et les syndicats représentatifs de l'entreprise :

UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), représentée par Monsieur Laurent PRADES, en qualité de Délégué Syndical ;

CAT (Confédération Autonome du Travail), représentée par Madame Béatrice CHABOCHE en qualité, de Déléguée Syndicale ;

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## Titre 1 – Dispositions liminaires

### Article 1.1 – Objet

Les parties aux négociations se sont entendues sur la modification de l'accord d'entreprise 2015 – 2016 – 2017 en faveur des personnes en situation de handicap et de la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel conclu le 26 mars 2015, dans les conditions ci-après arrêtées.

### Article 1.2 – Champ d'application

Le présent avenant s'applique au sein de la société Bourse de l'immobilier en son ensemble.

## Titre 2 – Modifications de l'accord d'entreprise

### 1 - Modification du préambule :

Le premier paragraphe est modifié comme suit et un nouveau paragraphe est introduit à sa suite :

*« Le présent accord a pour objet de poursuivre la politique engagée, depuis 2012 par voie conventionnelle, au sein de la Société Bourse de l'Immobilier sur le thème de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.*

*Ainsi, après un premier accord d'entreprise triennal en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap conclu le 24 février 2012 et qui a permis de mener avec succès une politique dynamique sur ce sujet,*

Paraphes

Page 2 sur 6



les partenaires sociaux ont souhaité reconduire cette expérience en date du 26 mars 2015, par la conclusion du présent accord. La conclusion de ce nouvel accord triennal pour la période 2015 – 2016 -2017 devrait permettre de maintenir une politique d'entreprise forte sur ce thème. Cela se traduit notamment et instantanément par un report du reliquat budgétaire du précédent accord d'un montant de 23 143,48 €. Ce reliquat entièrement réinjecté au titre de la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap consacre ainsi l'engagement des parties en ce domaine ».

## 2 - Modification de l'article 4.6.1. « Bénéficiaire de la mesure incitative » :

Le premier point de la seconde série de point de l'article 4.6.1 est ainsi modifié :

- « Les salariés accueillis dans le cadre de la formation initiale en alternance dans le cadre de la scolarité du second degré » ;

## 3 - Modification de l'article 4.6.3. « Forme et financement de la mesure incitative »:

L'article 4.6.3 est modifié comme suit :

*« La présente mesure incitative se caractérise par l'attribution de Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés.*

*L'entreprise assure le financement des CESU émis à hauteur de cent pourcent (100 %) de leur valeur faciale. Il est précisé que le coût des CESU par l'employeur ce fait en dehors du budget de l'accord et au-delà de ses obligations légales.*

*L'émission des CESU préfinancés sera réalisée par un organisme habilité.*

*Les personnes visées au 8.1.1 du présent accord restent libre de changer d'organisme émetteur.*

*Toutefois, aucune prise en charge par l'employeur ne sera assurée au-delà de la valeur faciale des CESU, notamment en cas de recours à de l'emploi direct par les bénéficiaires.*

*Les coûts de gestion associés à l'émission et à la transmission des CESU sont également assurés. »*

## 4 - Modification de l'article 8.1.2. « Cellule de suivi » :

Le paragraphe 7 est ainsi modifié :

*« L'inspecteur du travail en sa qualité de représentant de droit de l'administration du travail en application de la législation, ainsi que le représentant de la DIRECCTE en charge de la mission handicap, ou toute personne désignée par lui, pourront, lorsque cela n'est pas rendu obligatoire par les textes, être invités à l'initiative du président ou du secrétaire de chacune des institutions (CHSCT - CE), lors de ces points d'information ».*

## 5 – Modification du montant du reliquat reporté

Le montant du reliquat qui figure dans l'accord 2015 – 2016 -2017, initialement estimé à 226.004 €, est modifié et remplacé à travers tout l'accord par le montant de 23.143,48 €.



En conséquent, la répartition uniforme qui en a été faite au titre des années 2015 – 2016 -2017, ainsi que la ventilation par plan d'actions qui en résulte sont modifiées en conséquence..

## 6 – Insertion d'une annexe 1 Bis

Il est inséré après l'annexe 1, l'annexe 1 Bis ci-après rédigée. :

### ANNEXE 1 Bis – État des lieux

Le présent état des lieux a notamment été réalisé sur la base du document « *Notaire-INSEE conjoncture* » relatif au secteur de la transaction immobilière dans l'ancien - cœur d'activité de la Société Bourse de l'Immobilier -, ainsi qu'au regard des résultats de notre entreprise en ce début d'exercice 2015.

#### 1 - Le constat pour l'année 2014 :

L'indice Notaires-INSEE qui a été publié, le 26 février 2015 et qui porte sur l'année 2014, permet de constater qu'en ce qui concerne l'ancien l'année 2014 n'a pas été une bonne année. 700.000 maisons et appartements ont changé de main l'an dernier, contre 717.000 en 2013. Cela représente donc une baisse de 2,4 % des transactions.

En 2012 et toujours selon cet indice, 723.000 ventes avaient été enregistrées, soit une baisse de 3,2 %.

De plus, il a été constaté au quatrième trimestre 2014 une baisse du prix au m<sup>2</sup>, sur la France entière. Le mètre carré ancien a perdu 2,2 % par rapport à la même période de 2013. Les appartements reculent de 2,3 %, les maisons de 2,1 %.

Les résultats de la Bourse de l'Immobilier ont suivi la tendance générale du marché, ainsi que des autres acteurs du marché, puisque son résultat comptable pour 2014 n'a pas été satisfaisant.

Toutefois, il est possible de souligner, en dépit d'une conjoncture du marché de l'immobilier très compliquée durant les années 2012 – 2013 – 2014, se traduisant pour la Bourse de l'Immobilier par trois années déficitaires, que la politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fut menée avec succès durant cette période triennale.

#### 2 – Les prévisions pour 2015

**Chute des taux.** Les chiffres de 2014 montrent que la reprise ne tient pas forcément à une conjoncture favorable. L'an dernier, les taux d'intérêt des prêts immobiliers ont dévissé. La moyenne a perdu 0,70 %, passant en douze mois de 3,12 à 2,42 % selon l'observatoire du financement CSA/Crédit Logement.

Avec cet argent bon marché et un mètre carré qui a perdu du terrain, le pouvoir d'achat immobilier a rebondi. Ce qui n'a pas suffi à faire remonter les ventes. Les observateurs estiment que l'ingrédient principal d'une vraie relance, la confiance, a manqué l'an dernier.

**Les ventes pour 2015,** le marché de l'ancien devrait retrouver des couleurs cette année. Les prix sont plus attractifs. Les taux atteignent des niveaux records à la baisse. Les emprunteurs, dans un contexte de très vive concurrence bancaire, devraient en profiter.

**Autre facteur favorable :** la confiance des ménages remonte légèrement en février selon l'Insee. Les dernières Paraphes



prévisions du Crédit foncier et du cabinet d'études Xerfi (740.000 ventes dans l'ancien en 2015) pourraient bien se vérifier. Ce qui devrait représenter une progression du nombre de transactions immobilières de + 6,4 %.

En ce début d'année 2015, la situation de la Bourse de l'Immobilier corrobore cette situation puisque le chiffre d'affaire réalisé au cours du premier trimestre de l'année 2015 est en forte progression par rapport au chiffre d'affaire réalisé au titre du premier trimestre des 3 dernières années. La progression du Chiffre d'affaire au 1<sup>er</sup> trimestre 2014 est en progression de + 9,2 %, par rapport au premier trimestre 2014.

Pour 2015, la Bourse de l'Immobilier table sur une progression de son chiffre d'affaire annuel de + 10 % par rapport à l'année passée.

### **3 - Les perspectives d'emploi dans le secteur de l'immobilier, ainsi qu'à la Bourse de l'Immobilier :**

Même si au regard des statistiques de l'INSEE, il ressort que les perspectives d'emploi dans le secteur d'activité de l'Immobilier ont diminué entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 31 décembre 2014 (-2.69 % passant de 236,8 à 230,6 milliers d'emplois) et que la situation de la Bourse de l'Immobilier a une fois encore suivi cette tendance nationale durant cette période, comme indiqué ci-avant une bonne mise en œuvre de l'accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de notre structure a permis de fortement développer le recrutement et la préservation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, cette politique a particulièrement permis l'embauche directe de 31 personnes (tous types de contrats confondus), sur un objectif de 33 recrutements.

Ainsi et pour l'année 2015, il semble possible de considérer, au regard des prévisions économiques de l'INSEE en ce qui concerne le secteur de l'immobilier et des bons résultats enregistrés par la Bourse de l'immobilier en ce début d'année, que l'engagement pris dans le cadre du nouvel accord 2015 – 2016 -2017 en matière d'embauche directe (15 embauches directes selon tout type de contrat) apparaît comme parfaitement réaliste et réalisable.

De plus, l'orientation stratégique à long terme dégagée par la Bourse de l'Immobilier en ce qui concerne son développement - rester le plus grand réseau indépendant de France en passant de 303 agences aujourd'hui à 500 agences d'ici quelques années -, renforce d'autant plus les mesures, orientations et engagements pris par les partenaires sociaux à travers l'accord 2015 -2016 -2017 en faveur des personnes en situation de handicap et la prévention des risques pour la santé en milieu professionnel.

## **Titre 3 - Dispositions Finales**

### ***Article 3.1 – Durée, entrée en vigueur, dénonciation et révision du présent avenant***

Le présent avenant est soumis aux mêmes conditions de durée, d'entrée en vigueur, de dénonciation et de révision que l'acte initial qu'il modifie.

En tout état de cause, en raison du caractère indivisible et indissociable qui le lie à l'acte initial, le présent avenant suit le devenir juridique de l'accord d'entreprise principal, notamment en ce qui concerne son entrée en vigueur et sa cessation, quel qu'en soit la cause.

Ainsi, il entrera en vigueur sous les mêmes conditions et, le cas échéant, concomitamment à l'acte initial. Il en va de même pour ce qui est de sa cessation.

### ***3.2 – Agrément par les autorités administratives et possible report du budget antérieur.***

Paraphes

BS

CP  
BC



Le présent acte est soumis aux mêmes conditions suspensives que l'acte principal.

**Article 3.3 – Dépôt du présent accord**

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente, d'une part en deux exemplaires dont une version sur support papier et l'autre sur support électronique, auprès de la DIRECCTE d'Aquitaine unité territoriale de la Gironde, et d'autre part en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Bordeaux, le 18 juin 2015, en 5 exemplaires originaux.

**Pour la Direction**

Benjamin SALAH  
Directeur Général

**Pour les Organisations Syndicales**

Laurent PRADES  
UNSA

Béatrice CHABOCHE  
CAT

CP

BC



**ANNEXE 1 – Bilan de l'accord d'entreprise 2012 – 2014 en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap**

Thèmes	Indicateurs	2012	2013	2014 (prévisionnel)
<b>DOETH</b>	Effectif d'assujettissement	809	795	712
	Effectif bénéficiaire à employer	48	47	42
	Nombre d'unité bénéficiaires en emploi direct après minoration	17,18	24,54	36,39
	Nombre d'unité bénéficiaires total	17,18	24,54	36,39
	Nombre d'unités manquantes	27,82	15,96	0
	Taux d'emploi	2,1 %	3,12 %	5,22 %
	Valeurs de la contribution AGEFIPH due ou qui serait normalement due au titre de l'année civile 2010	156.904 €	90.301 €	0 €
<b>Parcours professionnels</b>	Nombre de promotions de TH attribuées	0	1	En cours
<b>Evolution des mentalités - sensibilisation</b>	Nombre d'événement(s) externes	0	5	8
	Nombre d'action(s) internes	0	11	20
	Montant des dépenses engagées	Cf. le détail du budget		
<b>Partenariat(s) avec le secteur protégé</b>	Nombre de partenariats	0	1	2
	Montant des dépenses engagées	Cf. le détail du budget		
<b>Partenariat(s) externes</b>	Nombre de partenariats	Cf. le détail du budget		
	Montant des dépenses	Cf. le détail du budget		
<b>Aménagement des locaux de travail</b>	Nombre d'actions engagées	1	0	0
	Montant des dépenses engagées	Cf. le détail du budget		
<b>Aménagement des postes de travail</b>	Nombre d'actions engagées	0	3	12
	Montant des dépenses engagées	Cf. le détail du budget		

Paraphes des signataires

Page 27 sur 31

CP

3c

BJ

## **ANNEXE 2 – Répartition prévisionnelle triennale du budget**

Modifié au titre du présent avenant n° 1 conclu le 18 juin 2015

La contribution AFEFIPH pour l'année 2014, normalement versée en 2015 a été évaluée à un montant de 0 € - Ainsi le budget prévisionnel qui sert de base pour le financement des actions en 2015 est de 0 € - Les actions menées seront donc financées prioritairement par le reliquat reporté du budget de l'accord antérieur pour un montant de 23 143,48 € et réparti uniformément sur trois ans, puis si cela s'avère nécessaire par un financement excédentaire allant possiblement au-delà des obligations légales existantes en la matière.

Poste de dépense par plan d'actions	Ventilation du budget	Base prévisionnelle pour 2015*	Base prévisionnelle pour 2016*	Base prévisionnelle pour 2017*
<b>Report du budget de l'accord antérieur et répartition triennale : 23.143,48 €</b>		<b>7 714,49 €</b>	<b>7 714,49 €</b>	<b>7 714,49 €</b>
Plan d'embauche et d'intégration des personnes handicapés	15 %	1 157,17 €	1 157,17 €	1 157,17 €
Plan de formation, de sensibilisation et de communication en faveur du handicap et des personnes en situation de handicap	15 %	1 157,17 €	1 157,17 €	1 157,17 €
Plan de prévention des risques d'inaptitude et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	20 %	1 542,89 €	1 542,89 €	1 542,89 €
Plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en période complexe	10 %	771,45 €	771,45 €	771,45 €
Plan de formation en faveur de l'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	15 %	1 157,17 €	1 157,17 €	1 157,17 €
Autres mesures en faveur des travailleurs handicapés	5 %	385,72 €	385,72 €	385,72 €
Mesure de pilotage et de fonctionnement de l'accord	20 %	1 542,89 €	1 542,89 €	1 542,89 €

Valeurs fongibles.

Sur la base prévisionnelle de la DOETH de l'année antérieure (soit celle de l'année 2014).

Ces chiffres seront revus chaque année en fonction du bilan des actions menées au titre du présent accord et du montant de la DOETH réellement dû.



## ***ANNEXE 2 – Répartition prévisionnelle triennale du budget***

La contribution AFEFIPH pour l'année 2014, normalement versée en 2015 a été évaluée à un montant de 0 € - Ainsi le budget prévisionnel qui sert de base pour le financement des actions en 2015 est de 0 € - Les actions menées seront donc financées prioritairement par le reliquat du budget de l'accord antérieur reporté d'un montant de 226.004 € et réparti uniformément sur trois ans, puis si cela s'avère nécessaire par un financement excédentaire allant possiblement au-delà des obligations légales existantes en la matière.

Poste de dépense par plan d'actions	Ventilation du budget	Base prévisionnelle pour 2015*	Base prévisionnelle pour 2016*	Base prévisionnelle pour 2017*
<b>Estimation du montant du report du budget de l'accord antérieur et répartition triennale : 240.000 €</b>		<b>75.334,66 €</b>	<b>75.334,66 €</b>	<b>75.334,66 €</b>
Plan d'embauche et d'intégration des personnes handicapés	15 %	11.300,2 €	11.300,2 €	11.300,2 €
Plan de formation, de sensibilisation et de communication en faveur du handicap et des personnes en situation de handicap	15 %	11.300,2 €	11.300,2 €	11.300,2 €
Plan de prévention des risques d'inaptitude et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	20 %	15.066,93 €	15.066,93 €	15.066,93 €
Plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en période complexe	10 %	7.533,46	7.533,46	7.533,46
Plan de formation en faveur de l'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	15 %	11.300,2 €	11.300,2 €	11.300,2 €
Autres mesures en faveur des travailleurs handicapés	5 %	3.766,73 €	3.766,73 €	3.766,73 €
Mesure de pilotage et de fonctionnement de l'accord	20 %	15.066,93 €	15.066,93 €	15.066,93 €

Valeurs fongibles.

Sur la base prévisionnelle de la DOETH de l'année antérieure (soit celle de l'année 2014).

Ces chiffres seront revus chaque année en fonction du bilan des actions menées au titre du présent accord et du montant de la DOETH réellement dû.

Paraphes des signataires

Page 28 sur 31

CP  
3C  
BS