

Questions posées dans le cadre du webinaire « **Convention d'appui : quelle facturation aux entreprises ?** »

5 décembre 2024

1. Droit au retour

- Au bout de combien de temps les retours en ESAT ?
- Question sur le droit de retour. Ce droit de retour est possible combien d'année après le départ ?

L'Article L344-2-5 du CASF dispose que *"en cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement ou service d'accompagnement par le travail avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée au premier alinéa du présent article prévoit également les modalités de cette réintégration"*.

Le retour en ESAT est donc possible pendant toute la durée de la convention d'appui qui peut durer jusqu'à 3 ans, et/ou pendant toute la durée de validité de la notification MDPH.

Lorsque la convention n'est plus d'actualité et que la notification n'est plus valable alors le droit au retour ne peut plus être actionné en principe.

- Connait-on les raisons principales de retours en ESAT ?

A ce jour, aucune enquête n'a été menée permettant de donner une visibilité exhaustive des causes de retours en ESAT.

Parmi les quelques exemples de retours en ESAT, nous avons pu noter les explications suivantes (non exhaustives) :

- Engagement dans un contrat temporaire impliquant un retour en ESAT à l'issue de ce dernier
- L'intégration en entreprise n'a pas fonctionné pour différentes raisons : changement du rythme de travail, changement des conditions de travail, etc.
- Le salarié a évolué sur son projet professionnel et souhaite revenir en ESAT

2. Convention d'appui, questions générales

- Si, l'entreprise refuse de signer la convention d'appui car ne veut pas payer, qu'est ce qui se passe pour la personne accompagnée ? On ne l'accompagne plus ?

- Je ne pense pas que la facturation soit un frein, toutefois ce qui m'inquiète c'est la continuité de l'accompagnement dans le cas où l'entreprise refuserait l'accompagnement à cause de celle-ci, que se passe-t-il pour la personne accompagnée ?

La convention d'appui n'est pas une option pour l'employeur si le travailleur a exprimé son accord pour en bénéficier dans le cadre de son recrutement en entreprise (art L344-2-5 CASF). Cette convention devra alors être formalisée entre le salarié, l'ESAT et l'entreprise.

Si la facturation de cette convention est un frein pour l'entreprise, il convient de faire preuve de pragmatisme et de s'adapter. L'objectif n'est pas de créer une perte de chance pour le travailleur concerné.

Néanmoins, nous rappelons que les ESAT ayant participé à notre enquête et pratiquant la facturation nous indiquent que cela n'est généralement pas un frein à l'embauche. Par ailleurs, il convient de valoriser la facturation comme justifiée au regard de la qualité de l'accompagnement proposé. Cependant, cela repose principalement sur la bonne volonté des entreprises. A cet effet, nous vous invitons à utiliser le livrable "flyer entreprise" du kit outils pour expliquer l'intérêt de la convention d'appui et justifier la facturation.

- Dès lors que l'on facture, la convention ne pourrait-elle pas être prolongée au-delà de 3 ans ?

La facturation de la convention n'est pas un argument en faveur d'une prolongation de la convention d'appui.

Par ailleurs, la durée de la convention est fixée dans l'article L344-2-5 du CASF qui dispose : "Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'accompagnement par le travail conclut un des contrats de travail [...] une convention d'appui est conclue entre l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail, l'employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale, sauf opposition de la personne ou de son représentant légal. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur **pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée [...]**"

- À quel moment vous prenez en compte l'envie de l'ancien travailleur qui devient employé de l'entreprise ?

Le souhait de la personne doit être placé au cœur des échanges concernant la formalisation de la convention d'appui. C'est à partir de ses besoins que les actions seront formalisées dans cette convention.

3. Intérêt à facturer

- Quel intérêt peut avoir une entreprise à recourir à une convention d'appui payante alors que Cap Emploi propose un accompagnement au maintien gratuit, tout comme l'emploi accompagné qui est gratuit également ?

L'emploi accompagné est gratuit pour les entreprises, car financé par la DGCS, l'Agefiph et le FIPHFP.

Il ne s'agit pas pour les entreprises de choisir entre l'accompagnement proposé par Cap Emploi, par une plateforme emploi accompagné ou par un ESAT. En effet, l'accompagnement par l'ESAT est prévu d'office suite au recrutement d'un travailleurs d'ESAT pendant au moins un an (dans le cadre de la convention d'appui).

- Pourquoi certains dispositifs d'emploi accompagné sont-ils conventionnés ou pas d'autres ?

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels **instaure un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés et leurs employeurs**. Elle cadre juridiquement son fonctionnement et assure son financement.

Cette loi établissait certaines conditions pour qu'un dispositif puisse être conventionné, notamment le fait d'être un ESAT, ESRP, ESPO, SAVS, SAMSAH ayant conclu une convention de gestion avec un opérateur du SPE, ou, à défaut, être un autre organisme ayant conclu une convention tripartite avec les partenaires cités ci-dessus.

Les organisations ne remplissant pas ces conditions, ou les conditions minimales d'un cahier des charges pour candidater comme structure porteuse de l'emploi accompagné, ne pouvaient prétendre à être conventionnées.

La loi du 18 décembre 2023 pour le Plein emploi est plus générale dans sa rédaction : elle liste plus certains types d'établissements spécifiquement, mais conditionne toujours le conventionnement au respect d'un cahier des charges prévu par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et des personnes handicapées.

L'Emploi Accompagné peut être exercé en dehors du cadre réglementé. Ainsi, il n'est pas rare d'observer l'application de cette méthode d'accompagnement au sein d'associations et de cabinets privés. Lorsque l'on sort du cadre réglementé, les coûts d'accompagnement ne sont plus pris en charge par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP ; ils sont donc généralement facturés à la personne bénéficiaire ou à son employeur (source : [site Centre de ressource emploi accompagné](#)).

- L'accompagnement des employeurs ne fait-il pas déjà parti de nos missions durant la MAD ?

La MAD permet à un travailleur d'ESAT de travailler en entreprise dans le MO. La mise à disposition nécessite la conclusion d'un contrat écrit entre l'ESAT et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise en disposition est réalisée. Pendant toute la durée de la MAD, le travailleur reste juridiquement rattaché à l'ESAT, il reste dans ses effectifs (application du CASF).

A contrario, la convention d'appui s'applique dans le cas d'un travailleur qui serait sorti à 100% de l'ESAT. Dans ce cas il n'est plus dans les effectifs de l'ESAT mais bien un salarié de l'entreprise (application du Code du travail).

De ce fait la MAD et la convention d'appui n'ont pas les mêmes objectifs.

L'accompagnement proposé par l'ESAT dans le cadre d'une convention d'appui peut néanmoins se rapprocher sous certains aspects de celui déjà pratiqué dans le cadre d'une MAD, raison pour laquelle l'outil de suivi de la convention d'appui que nous vous proposons dans le kit peut également vous être utile dès la mise en place d'une MAD.

- Qu'est-ce que les entreprises attendent de cet accompagnement ? Le risque n'est-il pas que l'entreprise paye la "réussite", c'est à dire le maintien dans l'emploi ?

Parmi les accompagnements proposés aux employeurs, découlant des retours que nous avons obtenus à l'enquête que nous vous avons diffusée :

- Présence à l'occasion de l'entretien initial (redéfinition des attentes...)

- o Entretiens d'accompagnement avec l'entreprise : adaptations du poste, des consignes, gestion des compétences et du parcours des travailleurs
- o Formation du tuteur en entreprise et autres actions auprès de celui-ci (information sur les outils, repères, partenaires...)
- o Moniteurs forment les employeurs et équipes / apport de connaissances sur les formations adaptées
- o Accompagnement lors de l'entretien annuel d'évaluation et pour les bilans période d'essai
- o Recommandations pour assurer le maintien en emploi
- o Démarches pour l'obtention d'aides (RLH...)
- o Observation, présence au sein de l'équipe à fréquence régulière
- o Médiation

L'entreprise paye pour une prestation permettant une bonne intégration du salarié et son maintien en emploi. Cela permet à cette dernière d'éviter les coûts indirects que représente une rupture anticipée du contrat de travail (vacance de poste, formation du nouveau collaborateur...).

Nous nous permettons de retranscrire ici une des remarques faites par un participant au webinaire : *"L'avantage de facturer je pense est celui d'inciter plus les entreprises à nous solliciter. Si elles payent une prestation elles auront certainement plus d'attentes envers nous et nous solliciteront certainement plus dans les temps donnés et plus comme des pompiers qui doivent éteindre un feu"*.

- Je m'interroge sur ce qui motive autant les ESAT à facturer les entreprises alors même que cela fait partie de ses missions. Que cela intéresse notre financeur, oui.

Cela fait partie des missions de l'ESAT en effet, pour autant cela ne signifie pas que cet accompagnement ne doit pas être facturé pour le coût qu'il représente.

De plus, les travailleurs accompagnés via convention d'appui sont sortis des effectifs de l'ESAT. De ce fait, la dotation perçue par l'ESAT ne prend pas en compte la charge que représente l'accompagnement de ces travailleurs.

- Si je comprends bien, s'il n'y a pas de référent handicap, la convention d'appui n'est pas facturée ?

Les textes disent peu de choses sur la mise en œuvre de la convention d'appui. Néanmoins, nous savons que cette dernière doit être signée entre le salarié, l'entreprise et l'ESAT. Pour sa mise en œuvre il est particulièrement recommandé qu'un référent ou tuteur soit identifié au sein de l'entreprise. Ce référent n'est pas obligatoirement "référent handicap" dans l'entreprise, cette fonction n'étant obligatoire que pour les entreprises de plus de 250 collaborateurs. Y compris lorsqu'il y a un référent au sein de l'entreprise, le référent du salarié peut être différent (manager direct, collègue avec lequel le salarié peut être amené à travailler étroitement et qui aurait un pourcentage de son temps de travail dédié à l'accompagnement du salarié dans ses missions...).

Le Référent en entreprise doit surtout être disponible, capable et avoir la volonté d'accompagner le salarié dans ses missions.

La **facturation ne dépend pas de l'existence ou non d'un tel référent** mais il s'agit d'un gage de la qualité du suivi de la personne.

- Mon poste est à 50% sur l'ESAT et 50% sur le DEA ce qui permet la continuité de l'accompagnement entre ESAT et M.O. Je comprends l'intérêt de facturer sur certains territoires mais dans notre situation cela me pose questions.

La facturation est justifiée, dans ce cas d'espèce également, de par le fait que l'accompagnement que vous proposez dans le cadre du DEA est financé par la DGCS, l'Agefiph et le FIPHFP, ce qui justifie la gratuité, au contraire de l'accompagnement que vous délivrez en tant que professionnel(le) de l'ESAT. Il est important de faire preuve de pédagogie vis à vis des entreprises, le flyer mis à votre disposition peut vous venir en soutien dans ce cadre.

4. Aides aux entreprises et organisations

- Est-ce que le coût d'une convention d'appui pourrait être imputée sur les dépenses déductibles d'une entreprise au titre du maintien dans l'emploi ? // est-ce que les dépenses d'accompagnement réalisées par l'entreprise dans le cadre de la convention d'appui, font parties de dépenses déductibles à faire valoir auprès de l'AGEFIPH ? // La facturation est-elle déductible pour l'entreprise de son obligation d'emploi ?

Aux termes de l'article D5212-23 du code du travail, les "prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi" font partie des dépenses déductibles par les entreprises du montant de leur contribution due à l'Agefiph (dans la limite de 10% de la contribution annuelle).

La nature de ces dépenses doit être considérée lorsqu'elle est délivrée par des associations ou organismes externes à l'entreprise. Les prestations d'accompagnement s'adressent aux bénéficiaires ainsi qu'au collectif de travail ou aux managers dans le cadre d'un recrutement ou d'un maintien en emploi.

Il est ainsi probable que le coût de l'accompagnement dispensé par les ESAT puisse être déduit de la contribution Agefiph. Nous demandons confirmation à la DGCS et actualiserons les livrables en fonction.

- Plusieurs entreprises que j'accompagne n'ont pas mobilisé la RLH malgré mes recommandations soit par manque de temps, soit car un accord est signé

Si un accord est signé avec l'Agefiph, l'entreprise perçoit une aide financière pour la mise en œuvre de sa politique handicap.

Le manque de temps est compréhensible pour des entreprises souhaitant mobiliser l'AETH (aide liée à la RLH) dans le cadre du recrutement d'une personne en situation de handicap ne sortant pas d'ESAT ou d'EA, de par la nécessité dans une telle situation de démontrer la lourdeur du handicap et les charges pesant sur l'entreprise. Pour les travailleurs sortant d'ESAT ou d'EA, le formulaire de demande est très simplifié, la lourdeur du handicap et les charges pour l'entreprises sont présumées, aucune justification en ce sens ne doit être apportée. La démarche est ainsi très simple et rapide.

Nous vous conseillons de réaliser pour l'entreprise cette démarche, de l'inclure d'office au titre des prestations que vous proposez dans le cadre de la convention d'appui.

- Quelles sont les aides mobilisables pour les petites collectivités ? Avez-vous déjà facturé à des employeurs publics ?

Nous vous invitons à facturer aux employeurs publics comme aux employeurs privés. Un des documents du kit outil vous résume certaines des aides qui sont mobilisables par les employeurs publics.

- La RLH est-elle mobilisable pour une personne mi-temps ESAT mi-temps en milieu ordinaire ?

Le formulaire permettant l'octroi "automatique" d'une AETH, à taux majoré, sans avoir à justifier de la lourdeur du handicap du salarié recruté, n'est actuellement ouvert qu'aux salariés pleinement sortis de l'ESAT.

Des travaux doivent être entrepris par l'Agefiph pour définir le montant de l'AETH (a priori proratisé en fonction du temps de travail en emploi), le taux de l'aide (taux majoré ou taux normal) ainsi que la durée de son versement (a priori pour une durée au moins égale à celle de la convention d'appui passée entre l'ESAT et l'employeur).

- La facturation est-elle plus simple à mettre en œuvre auprès des TPE et/ou des grands groupes ?

Les montants de facturation suggérés ne sont pas tels qu'ils devraient représenter pour les TPE un poste de dépense important. De plus, les TPE, comme les grands groupes, peuvent percevoir des aides du FIPHFP et de l'Agefiph, pour des montants qui ne dépendent pas de la taille de leur entreprise. Enfin, un grand groupe peut être en déficit, et une TPE à l'inverse faire d'importants bénéfices. Ainsi, il n'est pas possible de généraliser le fait qu'un grand groupe aura plus de facilité à accepter la facturation. Néanmoins, la présence d'un référent handicap au sein de ce dernier, s'il agit comme médiateur, peut être une aide pour l'ESAT pour justifier la facturation.

Nous vous invitons à faire preuve de pragmatisme et à adapter les forfaits que nous vous suggérons, en fonction de la capacité de paiement des entreprises avec lesquelles vous travaillez, (en maintenant le principe de la facturation).

5. Témoignages

Concernant les associations Fileas et Les Amis de Germenoy ,les Directeurs, chefs de services sont-ils directement en relation avec les entreprises et les équipes accueillantes pour la mise en place de cette convention avec facturation ? Il serait intéressant de faire un retour d'expérience sur la mise en place. De quelles formations les CIP (autres pro?) ont-ils bénéficiés pour intervenir ? et combien de professionnels sont chargés de cette mission d'accompagner en emploi dans chacun des ESAT ?

Vous trouverez ci-après les coordonnées des intervenants :

- laurent.bourgeon@association-fileas.fr
- d.theron@germenoy.asso.fr

Il est en effet préférable que la direction de l'établissement soit représentée lors de la signature de la convention d'appui (et non seule convention "de financement", celle-ci prévoyant également les engagements de l'ESAT comme de l'entreprise en matière d'accompagnement) et à l'occasion, si possible, de bilans annuels.

En général, les CIP ou chargés d'insertion réalisent le suivi plus régulier, parfois accompagnés par des moniteurs d'ateliers.

Vous trouverez dans le kit outils proposé un modèle de convention d'appui précisant ces éléments dans l'article dédié au suivi de la convention d'appui.

6. Forfait

- Pourquoi ne pas utiliser les prestations SERAFIN-PH pour facturer au réel. A force de faire beaucoup de forfaits selon le type d'intervention, on va finir par facturer au réel.

Le choix de facturer au réel ou au forfait est laissé à la main de l'ESAT. Pour facturer au réel, il est possible d'utiliser les nomenclatures SERAFIN-PH si l'ESAT se les est appropriées.

Néanmoins, nos travaux ont fait ressortir l'intérêt de privilégier une facturation au forfait, celle-ci simplifiant la facturation pour l'entreprise et pour l'ESAT et facilitant le recours des entreprises à vos services.

Par ailleurs, 71% des répondants à notre enquête ont indiqué avoir choisi le paiement au forfait plutôt qu'au réel.

- Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la facturation interroge

La loi fixe une obligation d'emploi de personnes handicapées uniquement dans les entreprises de plus de 20 salariés. En revanche les aides et services d'appui proposés par l'Agefiph concernent toutes les entreprises privées quel que soit le nombre de salariés.

D'ailleurs, 55% des primes versées par l'Agefiph lors de l'embauche d'un salarié handicapé bénéficient à des entreprises de moins de 20 salariés.

- Financer un CIP 45 K€ / an avec une contrepartie à 150 €/mois, ça interroge ?

Les CIP accompagnent une diversité de travailleurs, en entreprise et au sein de l'ESAT. La facturation aux entreprises n'a pas pour vocation de compenser l'intégralité de l'investissement que représente pour l'ESAT le recrutement d'un CIP.

- Comme pour des exemples de forfaits dans le cadre de la convention d'appui, auriez-vous des exemples de prix pratiqué (taux horaire) dans le cadre de MAD ?

Pour être licite, la mise à disposition ne doit pas être exercée dans un but lucratif. L'entreprise d'accueil paie à l'ESAT le prix coûtant de la mise à disposition, soit :

- La rémunération directe,
- Le coût du salaire chargé du personnel qui assure un appui rapporté au pourcentage du temps passé à cette action
- Les autres charges générées par la mise à disposition (ex. : frais de déplacements éventuels pour se rendre sur le lieu de mise à disposition), à l'exclusion de toute marge.

7. Coopération entre ESAT d'un même territoire

Une convention pourrait être imaginée entre les ESAT d'un territoire afin qu'en fonction de la situation géographique du client, l'accompagnement soit réalisé par l'ESAT le plus proche de manière à ce que les frais de déplacement n'entraient pas le projet de la personne ?

Cela pourrait éventuellement être imaginé, même si cela ne respecte pas littéralement le principe posé par le CASF de l'accompagnement par la convention d'appui, qui ne prévoit pas que l'ESAT puisse externaliser cet accompagnement. Par ailleurs, le salarié peut être rassuré par le fait d'être accompagné par son ESAT d'origine, qui connaît ses difficultés et potentialités et dans lequel il s'est senti en confiance. Cela permet d'éviter une rupture dans l'accompagnement.
