**CONVENTION D’APPUI EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

***Attention****: Ce modèle de convention ne prévoit pas de lien avec un Service d’Accompagnement à la Vie Sociale. Il lie l’ESAT, l’employeur et le salarié.*

* *Vu la loi du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*
* *Vu le Décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d’aide par le travail*
* *Vu la circulaire du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d’aide par le travail*
* *Vu l’article L344-2-5 du Code de l’Action Sociale et des Familles*
* *Vu l’article 5213-1-1 et R5213-1-2 du code du travail*

# ***Préambule :***

La présente convention est encadrée par l’article L344-2-5 du code de l’action sociale et des familles *« lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail conclut un des contrats de travail prévus au premier alinéa de l'article L. 1221-2 et aux articles L. 1242-2, L. 1242-3, L. 1251-1, L. 5134-20, L. 5134-65, L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail, elle peut bénéficier, avec son accord ou, si elle n'est pas apte à exprimer sa volonté, celui de la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, qui tient compte de son avis, d'une convention passée entre l'établissement ou le service d'aide par le travail, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide 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.*

*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'aide par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement ou service d'aide par le travail avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention (…) prévoit également les modalités de cette réintégration ».*

La convention est conclue entre :

**L’Etablissement d’origine :**

**Adresse :**

Tel :

Représenté par :

Mme/M ………………..en qualité de

Ci-après nommé « ESAT »

**Et**

**L’Employeur d’accueil (raison sociale)**

**Adresse :**

Tel :

Représenté par :

Mme/M ………………..en qualité de

Ci-après nommée « Employeur »

**Et**

**Le / la salarié(e)**

Mme/M. :

Adresse :

Tel :

Ci-après nommé « le Salarié »

Entre les parties, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 –** **OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention a pour finalité d’inscrire le Salarié sortant d’ESAT, son employeur et l’ESAT dans une démarche sécurisée d’intégration et de maintien en poste en milieu ordinaire de travail.

Elle formalise une mission de médiation professionnelle confiée à l’ESAT par le Salarié et L’Employeur.

**Article 2 –** **DESCRIPTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DES COMPENSATIONS ET AMENAGEMENTS REQUIS**

*Date d’embauche du Salarié :*

*Type de contrat :*

*Si elle existe, date prévue de fin de contrat :*

*Poste occupé :*

*Durée hebdomadaire de travail du Salarié :*

*Si double-activité ESAT / milieu ordinaire de travail :*

* *Taux d’activité au sein de L’Employeur :*
* *Taux d’activité en ESAT :*

*Activités principales exercées :*

* *« ……………………………………………………………………………………………………. »*
* *« …………………………………………………………………………………………………….. »*
* *« …………………………………………………………………………………………………….. »*
* *« ……………………………………………………………………………………………………… »*
* *« ……………………………………………………………………………………………………… »*

*Conditions particulières, aménagements et compensations :*

* *« …………………………………………………………………………………………………….. »*
* *« …………………………………………………………………………………………………….. »*
* *« ……………………………………………………………………………………………………… »*
* *« ……………………………………………………………………………………………………… »*
* *« ……………………………………………………………………………………………………… »*

**Article 3 – DUREE DE LA CONVENTION**

La présente convention tripartite est conclue pour une durée d’un an à compter de la date d’embauche : …………………………….

Elle pourra être renouvelée, si nécessaire, dans les mêmes conditions, par avenant, pour une même durée, dans la limite de deux fois, soit sur une période de trois ans au maximum.

**Article 4 –** **FIN DE DE LA CONVENTION**

La convention cesse de plein droit lorsque l’une des 3 conditions précisées ci-après est remplie :

* Au terme de la durée fixée à l’article 3 ;
* Au terme de la durée fixée par le contrat de travail ;
* En cas de rupture du contrat de travail à l’initiative du Salarié ou de l’employeur ;
* En cas de dénonciation de la convention par l’une des parties signataires après notification par lettre recommandée en respectant un préavis de 1 mois. Les parties s’engagent, préalablement à tout courrier de dénonciation, à organiser une réunion de conciliation afin d’envisager des solutions communes aux différends rencontrés.

**Article 5 –** **REVISION DE LA CONVENTION**

La présente convention pourra être révisée à tout moment, à la demande de l’une des Parties, par voie d’avenant. En cas de demande de modification ou d’avenant de la présente convention à l’initiative d’une des parties, une rencontre préalable devra être organisée afin d’en informer et recueillir l’accord formel des deux autres parties.

**Article 6 –** **ENGAGEMENTS DE L’ENSEMBLE DES PARTIES**

Les parties signataires s’engagent à collaborer étroitement pour faciliter l’intégration et favoriser l’épanouissement du Salarié dans le cadre de son nouvel emploi, notamment en prévoyant l’accompagnement du Salarié par un référent ESAT et un tuteur au sein de l’entreprise.

**Article 7–** **ENGAGEMENTS DE L’ESAT**

**7.1.** L’ESAT s’engage à mettre en œuvre les actions de soutien médico-social et de sensibilisation qui s’avèreraient nécessaires dans l’objectif de maintenir l’employabilité du Salarié.

L’ESAT s’engage à nommer un référent qui assurera le suivi de la convention auprès de l’employeur et du Salarié, ci-après nommé « référent ».

*Nom du professionnel :…………………………………………………………………*

*Fonction : …………………………………………………………………*

*Coordonnées : …………………………………………………………………*

Le référent se rendra disponible pour accompagner le Salarié et les équipes travaillant avec ce dernier et faciliter le parcours professionnel du Salarié à la fréquence déterminée par l’article 10 de la convention.

A cette occasion :

* Il sensibilisera le tuteur au handicap du Salarié.
* Il sensibilisera les équipes, en fonction des besoins identifiés par le tuteur.
* Il donnera des recommandations sur :
* Les adaptations de poste (notamment celles spécifiées à l’article 2).
* La gestion des compétences et du parcours du travailleur, en recommandant notamment le suivi de formations.
* La prévention ou la palliation de toute difficulté en lien avec l’intégration professionnelle et le maintien en emploi du Salarié
* Il viendra en appui du Salarié, en fonction de ses besoins, identifiés en concertation avec le tuteur :
* En lui proposant des actions de soutien médico-social et une orientation éventuelle vers d’autres professionnels de l’ESAT.
* En l’aidant à réajuster son projet professionnel.
* En l’accompagnant à appréhender et s’approprier ses droits et obligations en tant que Salarié.
* En accompagnant ses évolutions professionnelles (techniques, matérielles ou organisationnelles).
* En réalisant le suivi de son dossier administratif afin de lui permettre de bénéficier de l’ensemble des compensations que son statut autorise en cohérence avec son activité professionnelle.
* En lui apportant des réponses adaptées aux problématiques sociales, de santé, de logement ou autres freins à l’emploi.

Au terme des temps d’échanges ou bilans, le référent rédigera une synthèse écrite de l’action d’accompagnement, restituée à l’ensemble des parties prenantes à la convention.

**7.2**. L’ESAT s’engage à mettre tout en œuvre pour répondre aux sollicitations du Salarié, y compris en dehors des temps définis à l’article 10, à travers l’accompagnement du référent ou, en cas d’indisponibilité, un autre professionnel de l’ESAT.

Par exception, le référent, ou, en cas d’indisponibilité, un autre professionnel de l’ESAT, pourra répondre aux sollicitations de L’Employeur en dehors des temps définis à l’article 10, afin de prévenir ou pallier toute difficulté identifiée.

**7.3**. En cas de rupture du contrat de travail entre le Salarié et l’employeur, quels qu’en soient les motifs et l’initiateur, l’ESAT s’engage, dans les limites du paragraphe ci-dessous, à réintégrer de plein droit le Salarié, ou, à défaut, à accompagner le Salarié vers un autre ESAT avec lequel il aura conventionné. Cette réorientation éventuelle ne pourra avoir lieu que pour des raisons de contraintes organisationnelles, en lien avec le nombre de personnes accompagnées par l’ESAT, et non au regard des compétences et besoins d’accompagnement du Salarié.

L’application de ce droit au retour ne pourra avoir lieu que pendant la durée de validité de la décision d’orientation de la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Dans le cas où cette décision ne serait plus valide, l’ESAT orientera le Salarié vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) compétente.

**Article 8 –** **ENGAGEMENTS DE L’EMPLOYEUR**

**8.1. L’Employeur** s’engage à mettre en œuvre toute action utile favorisant l’inclusion professionnelle du Salarié et notamment :

* Adapter le poste de travail aux besoins du Salarié, directement, ou en faisant appel aux services de prestataires, notamment l’ESAT.
* Être à l’écoute et sensibiliser les équipes au handicap du Salarié afin d’assurer un environnement de travail bienveillant pour celui-ci.
* Mettre en place toute action de formation professionnelle continue afin d’élever le niveau de qualification du Salarié et favoriser sa montée en compétences.
* Recourir à la médiation de l’ESAT avant de prendre toute décision pouvant entrainer la rupture du contrat de travail du Salarié
* Désigner un tuteur, qui accompagnera le Salarié dans son parcours professionnel au sein de L’Employeur et sera en lien avec le référent dans le cadre de la présente convention de suivi, ci-après nommé « tuteur ».

*Nom du professionnel : …………………………………………………………………*

*Fonction : …………………………………………………………………*

*Coordonnées : …………………………………………………………………*

* Donner au tuteur les moyens suffisants pour remplir à bien sa mission d’accompagnement du Salarié, notamment en prévoyant un crédit d’heures (ex : 2h / semaine)

**8.2.** Feront partie des missions du tuteur :

* Le suivi d’une sensibilisation proposée par l’ESAT en amont du recrutement.
* Le suivi de la mise en œuvre des actions de prévention ou palliatives des difficultés rencontrées par le Salarié et/ou les équipes.
* L’accompagnement du Salarié dans ses tâches quotidiennes, en tant que de besoin.
* La sensibilisation des collègues sur le handicap, en lien avec le Salarié.
* L’accompagnement du Salarié dans le cadre de réunions en lien avec le référent à la fréquence déterminée par l’article 10.
* L’invitation d’autres membres de l’équipe, au regard des besoins identifiés, aux réunions décrites à l’article 10.

**Article 9 –** **ENGAGEMENT DU SALARIE**

**Le Salarié s’engage à participer activement aux démarches conjointes et concertées** d’accompagnement initiées par l’ESAT et L’Employeur visant à la réussite de son parcours professionnel et de son maintien dans l’emploi.

Il s’engage à communiquer sur ses besoins en termes d’adaptation du poste de travail et sur les problématiques qu’il rencontre dans le cadre de son activité professionnelle au tuteur et, lors des réunions prévues à l’article 10, au référent. Parmi les sujets pouvant être évoqués :

* Les difficultés particulières rencontrées dans le cadre de relations professionnelles ;
* Les problématiques d’organisation personnelle pouvant avoir des conséquences négatives sur l’emploi occupé ;
* Tout ce qui peut, d’une manière ou d’une autre, générer une situation difficile ou angoissante dans le cadre du travail.

 **Article 10 - ORGANISATION DE L’ACCOMPAGNEMENT**

**10.1.** Le tuteurassurera un temps régulier d’**échanges** sur le lieu de travail du Salarié avec le Salarié et le référent prévu sur la base de ……………. contact(s) par semaine/mois *(barrer la mention inutile)* puis de manière dégressive en fonction des besoins du Salarié et/ou de l’employeur. La nouvelle fréquence sera fixée à l’occasion des bilans (cf **10.2.**). Les membres de l’équipe de travail identifiés par le tuteur et tous professionnels identifiés par le référent comme pouvant répondre aux problématiques rencontrées par le Salarié seront invités à cette réunion, avec l’accord du Salarié.

**10.2.** Des **bilans plus complets** associant le Salarié, le tuteur, l’employeur, le référent, la direction de l’ESAT et tout autre professionnel utileseront organisés sur une base de ……………………..

A l’occasion de ces bilans, les besoins du Salarié seront objectivés à travers une grille de suivi coconstruite entre les différentes parties. En fonction de ces derniers, une nouvelle fréquence sera définie concernant les échanges entre le référent, le tuteur et le Salarié. Cela donnera lieu à un avenant à la présente convention.

Les sujets traités au cours des bilans pourront concerner par ailleurs :

* L’adéquation au poste et qualité de travail ;
* Le rythme et les horaires de travail ;
* L’intégration sociale, l’ambiance de travail ;
* Les formations professionnelles envisageables, internes ou externes, le cas échéant qualifiantes.

La périodicité de ces bilans et leur contenu peuvent être adaptés pour tenir compte à la fois de l’évolution professionnelle du Salarié, mais aussi des problématiques de L’Employeur.

Les parties contractantes peuvent solliciter une rencontre à tout moment afin de pallier aux éventuelles difficultés rencontrées par l’une des parties.

**ARTICLE 11 – MONTANT DE LA PRESTATION**

* La prestation présentement définie sera réalisée à titre gracieux par les professionnels de l’ESAT.

OU

* Coût à définir avec L’Employeur

***Vous pouvez vous référer à :***

* *Bonnes pratiques- Accompagnement personnalisé des travailleurs sortant d’ESAT à travers une convention d’appui*

**ARTICLE 12. DROIT APPLICABLE ET LITIGES**

La présente convention est régie par le droit français. Les parties s’efforceront de trouver un règlement amiable aux éventuels litiges susceptibles d’intervenir à l’occasion de l’exécution de la présente convention. Néanmoins, à défaut de règlement amiable, le litige sera porté devant le Tribunal ………………………...

Fait à ……………………, le ……/……/…… En trois exemplaires originaux.

Pour l’ESAT, M / Mme……………………….., Directeur / Directrice

Pour L’Employeur, M / Mme……………………….., ……………………..

Le Salarié, M/ Mme……………………………..