

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

---

ACCORD DU 20 MAI 2016

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1650724M

IDCC : 2128

Entre  
UGEM

D'une part, et

CGT  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'intégration des travailleurs handicapés est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi et développent leur responsabilité sociale.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité, en référence en premier lieu à la loi du 11 février 2005, ensuite au constat d'un taux d'emploi au niveau de la branche inférieur au taux minimum légal, enfin aux engagements pris par relevé de décisions le 17 juin 2015 dans le cadre du pacte de responsabilité, ont donc décidé d'engager une négociation en vue de :

- faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap en définissant des actions adaptées aux besoins spécifiques de la branche, en cohérence avec les métiers et la stratégie de développement des mutuelles. Cette progression de l'emploi des personnes en situation de handicap doit permettre aux entreprises :
  - *a minima*, de répondre aux engagements pris dans le cadre du pacte de responsabilité à savoir un accroissement de 15 % des recrutements de personnes en situation de handicap (de 1 300 à 1 500 salariées) en CDI et CDD de plus de 6 mois d'ici au 31 décembre 2017 ;
  - d'atteindre l'objectif de l'obligation d'emploi direct ou indirect de 6 % fixé par la loi au plus tard le 31 décembre 2018 ;

- donner de la visibilité à une démarche responsable de la branche et inciter les personnes en situation de handicap à postuler sur les métiers des mutuelles, quel que soit le handicap ;
- favoriser la mobilisation des acteurs de l'entreprise et des partenaires sociaux ;
- être en accord avec les valeurs de responsabilité et de solidarité et leur application concrète en matière de non-discrimination, égalité de traitement et responsabilité sociale d'entreprise.

Les partenaires sociaux entendent ainsi engager une dynamique générale pour l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation légale d'emploi.

Ils affirment leur attachement profond à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrières des personnes en situation de handicap.

Outre une action permanente en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ils considèrent que la problématique du handicap doit conduire à prendre des initiatives dans le domaine de la prévention.

Afin de mettre en œuvre de manière opérationnelle l'ensemble des actions destinées à favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les mutuelles, la branche mettra en place une convention de partenariat avec l'AGEFIPH d'ici à la fin de l'année 2016.

Le présent accord doit conduire à la promotion et au développement du dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les entreprises de la branche de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap telle qu'elle résulte des dispositions légales. Par voie de conséquence, il ne fera pas l'objet d'une procédure de demande d'agrément auprès du ministre du travail.

Le présent accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ne préjuge pas des discussions que les partenaires sociaux entendront mener sur l'accompagnement du handicap au travers du dispositif visant le don de jours de RTT prévu par la loi du 9 mai 2014 ainsi que des mesures qui seraient mises en place dans les entreprises en faveur des salariés « aidants familiaux ».

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord inclut dans son champ d'application l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de la mutualité quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap telle que fixée par la loi du 11 février 2005.

## **Article 2**

### *Diagnostic quantitatif et qualitatif*

#### **2.1. Diagnostic quantitatif**

Un diagnostic quantitatif a été établi à partir des données du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche.

Ce diagnostic comporte les indicateurs suivants :

- nombre de mutuelles assujetties à l'obligation d'emploi, taux par rapport au nombre total de mutuelles, répartition par livre du code de la mutualité et effectifs salariés représentés ;
- nombre de TH et taux d'emploi direct par livre du code de la mutualité au sein de la branche ;
- taux de recours à la sous-traitance ;
- taux de mutuelles ayant satisfait leur obligation d'emploi ;
- taux de mutuelles ayant conclu un accord handicap et effectifs représentés ;

- taux de mutuelles versant une contribution à l'AGEFIPH ;
- répartition des TH par âge, ancienneté, genre ;
- répartition des TH par nature de contrat ;
- répartition des TH par temps de travail (temps plein, temps partiel) ;
- répartition par classe et par genre ;
- répartition des TH par livres, filières, familles de métiers et métiers ;
- représentativité des TH dans les entrées par nature de contrat ;
- représentativité des TH dans les promotions (changements de classe) ;
- représentativité des TH dans les sorties par nature de contrat ;
- motif de sorties des TH en CDI.

Outre ces indicateurs qui seront actualisés annuellement, et afin de mieux appréhender les niveaux et modalités de réponse des entreprises à l'obligation d'emploi, les partenaires sociaux analyseront chaque année les DOETH (déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) faites par les entreprises auprès de l'AGEFIPH.

## 2.2. Diagnostic qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les mutuelles de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des pratiques (politique formalisée, convention de partenariat AGEFIPH, accord d'entreprise...) que des freins et leviers identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une étude qualitative sera réalisée dans le cadre de la conclusion du partenariat avec l'AGEFIPH. Elle aura pour objectif d'identifier les freins et leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment en prenant en compte la diversité des établissements (nombre de salariés, activités de livre II ou de livre III...).

Le cahier des charges de cette étude sera élaboré par l'OEMM, qui en assurera également le suivi, et validé par la CPN. Une restitution sera effectuée aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire nationale.

## Article 3

### *Priorités de la branche*

#### 3.1. Prise en compte du handicap dans les actions de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées par la branche.

A cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires de la branche, et notamment dans :

- les accords collectifs ;
- les travaux menés par la CPN ;
- les études réalisées par la branche ;
- les supports et outils d'accompagnement réalisés par la branche.

#### 3.2. Actions spécifiques

Le rôle de la branche est organisé autour de quatre missions principales qui nécessitent l'implication de tous les acteurs :

1. Informer, sensibiliser, accompagner et former les acteurs clés des mutuelles impliqués dans la mise en place d'une politique handicap (DRH, RH, managers, responsables des achats, IRP et orga-

nisations syndicales...) visant à créer une dynamique dans l'ensemble des entreprises et à atteindre les objectifs de l'obligation d'emploi ;

2. Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes (tels que l'AGEFIPH) chargés de l'orientation, de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées ;

3. Assurer le pilotage et le suivi de ces actions dans le but d'en mesurer l'efficacité et de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés. Ce suivi sera assuré par l'OEMM et donnera lieu à restitution devant la commission paritaire nationale. L'OEMM favorisera l'essaimage des pratiques innovantes de la branche et/ou des entreprises ;

4. Inciter les entreprises à conclure des accords sur la santé au travail et la qualité de vie au travail dans une optique de prévention des risques.

## **Article 4**

### *Information, sensibilisation et communication*

Afin de changer le regard sur le handicap, la branche organise des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disposition des entreprises des supports de communication et propose des actions spécifiques.

#### 4.1. Actions de communication

Afin de changer le regard sur le handicap, la branche organise des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disposition des entreprises des supports de communication et propose des actions spécifiques. L'accord sera remis aux salariés dans les entreprises selon les moyens d'information, notamment dématérialisés, habituellement utilisés.

Les actions de communication développées à l'initiative de la branche visent les points suivants :

- description des aides dont peuvent bénéficier les mutuelles (notamment les aides AGEFIPH) ;
- présentation des différentes modalités pour répondre à l'obligation d'emploi ;
- présentation des partenaires identifiés par la branche (SAMETH, CAP Emploi...) ;
- mise en place d'un espace dédié à l'action handicap sur l'extranet de l'UGEM ;
- identification du réseau de référents handicap de la branche pour faciliter la transmission des communications dédiées à l'action handicap.

#### 4.2. Actions de sensibilisation des acteurs clés

Des outils de sensibilisation seront élaborés paritairement au niveau de la branche :

- un kit de sensibilisation à destination des mutuelles de la branche afin d'accompagner les managers dans la mise en place d'une politique handicap ;
- des actions visant à lever les idées reçues et changer les regards sur le handicap (partage de bonnes pratiques au sein de la branche). Ces actions seront mises en place en coopération avec Chorum Cides et Uniformation. Elles pourront prendre la forme de réunions paritaires d'information, de sensibilisation ou de formation.

#### 4.3. Actions à destination des IRP

Les entreprises sont invitées à informer et former les membres des comités d'entreprise (ou de la DUP) ainsi que les membres des CHSCT auxquels un bilan des actions menées et des données relatives à la politique handicap sera communiqué.

## Article 5

### *Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle*

#### 5.1. Orientation des personnes en situation de handicap vers les métiers de la mutualité

La branche mène des actions de promotion des métiers de la mutualité et des besoins en recrutement auprès des organismes chargés de la réinsertion et de l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap (CAP emploi, CRP...) ainsi qu'auprès des établissements d'enseignement scolaire et supérieur (IFPASS/ENASS, INFA, IGS...).

#### 5.2 Mobilisation des outils pertinents de recrutement

##### 5.2.1. Modalités de recrutement

La branche engage les entreprises à transmettre au service public de l'emploi ainsi qu'au réseau de recrutement qui facilite le recrutement des personnes en situation de handicap et notamment CAP emploi, les ouvertures de procédure de recrutement externe, en CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation. Cette transmission est accompagnée des éléments permettant d'identifier les exigences d'aptitude du poste.

La branche incite également les entreprises à prévoir les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement.

##### 5.2.2. Alternance

Les dispositifs de formation professionnelle ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation dans l'entreprise sont à privilégier.

L'alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) ainsi que le dispositif POE constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le recours à l'alternance comme vecteur d'intégration des personnes en situation de handicap suppose une formation adaptable aux situations de handicap et une formation-sensibilisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage à la problématique du handicap.

Les associations TREMPLIN et HANDISUP sont à la disposition des entreprises et notamment des services RH, pour faciliter l'intégration de jeunes dans le cadre des contrats de professionnalisation et en alternance.

##### 5.2.3. CQP de la branche

Le dispositif CQP de la branche peut faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap sur les métiers des mutuelles.

Dans cette perspective les organismes labellisés doivent adapter la formation (adaptation des supports, des méthodes d'enseignement, mise à disposition de matériel adapté...) aux personnes en situation de handicap.

La capacité à adapter la formation afin de répondre aux besoins d'un salarié en situation de handicap sera un des critères de labellisation des organismes de formation.

#### 5.3. Adaptation de la formation

##### 5.3.1. Adaptation des offres de formation

La branche incite les entreprises à vérifier que les formations dispensées par les organismes de formation soient ou puissent être adaptées aux travailleurs handicapés. Une attention particulière doit être portée aux mutations technologiques pour éviter qu'elles ne constituent un risque d'exclusion des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce que les actions de formation soient organisées dans des conditions adaptées, en cas de besoin, à la situation des salariés handicapés, au travers par exemple d'aménagement des déplacements ou du recours à des intervenants spécialisés.

### 5.3.2. Adaptation des financements Uniformation

La prise en charge par Uniformation des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap peut faire l'objet d'un financement particulier selon les décisions du conseil d'administration.

### 5.4. Plan d'insertion dans l'entreprise

Afin de développer l'emploi des travailleurs handicapés, il est nécessaire de veiller aux conditions d'intégration de ces derniers.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les modalités, doit être préparé avec la personne intéressée, par les acteurs concernés dans l'entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail ainsi que toute personne compétente en interne comme en externe.

L'adaptation et/ou l'aménagement éventuel du poste de travail devra être travaillée en amont de son arrivée dans l'entreprise. Le médecin du travail et les représentants du personnel compétents seront associés à la réflexion.

Un accompagnement spécifique, à définir en accord avec l'intéressé en fonction du handicap, pourra être proposé au nouveau collaborateur. L'accompagnant est choisi sur la base du volontariat, il est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil de salariés en situation de handicap. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Il participe à l'accueil de la personne handicapée, veille à sa bonne intégration, s'assure du bon déroulement de la prise de fonctions et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Dans le cas où le salarié en situation de handicap ne souhaite pas d'accompagnement particulier, son accueil se fera selon le parcours d'intégration habituel dans l'entreprise.

Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil de la personne en situation de handicap.

## Article 6

### *Gestion des carrières*

#### 6.1 Non-discrimination et égalité des chances à toutes les étapes de la gestion de carrière

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de carrière et de rémunération identiques à celles des autres salariés au regard de leurs compétences et de leurs aptitudes. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Les entreprises veilleront tout particulièrement, sur le plan de la rémunération comme de l'évolution professionnelle, à apporter des mesures correctives si des décalages sont constatés au détriment de salariés en situation de handicap.

#### 6.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel, entretien spécifique entre un représentant de l'entreprise et le salarié qui a pour objectif d'aborder les perspectives d'évolution de l'activité professionnelle du salarié, peut être l'occasion, sous réserve de l'accord de l'intéressé, d'évoquer les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Ces moyens sont définis dans les meilleurs délais en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel et tout autre partenaire utile.

## Article 7

### *Maintien dans l'emploi*

Les partenaires sociaux soulignent l'importance du plan de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils incitent les entreprises à mettre en œuvre les actions d'adaptation de l'emploi, d'aménagement du poste de travail, de l'organisation du travail y compris par la proposition d'aménagements du temps de travail, de formation et de suivi requises à cette fin.

#### 7.1. Anticipation des situations de handicap et rôle de la médecine du travail

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. L'employeur a une obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour adapter le travail à l'état de santé du salarié, afin de lui permettre de conserver son emploi et d'y progresser, tant que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne sont pas disproportionnées.

Le médecin du travail a un rôle de conseiller de l'employeur et des salariés sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés. Dans une optique de prévention, la coopération entre l'entreprise et le médecin du travail permet, par une analyse objective des limitations dues au handicap, de dégager des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies. Elle permet également d'agir sur l'ergonomie des postes de travail et l'organisation du travail.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

#### 7.2. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé résulte d'une démarche personnelle de la part du salarié via un formulaire dédié nécessitant l'intervention de son médecin (généraliste ou spécialiste) et du médecin du travail.

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certains salariés à ne pas engager la démarche visée ci-dessus, la branche invite les entreprises à mener, auprès des salariés, des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser en termes de reconnaissance du handicap, à apporter aux salariés concernés leur soutien, et à faire connaître en interne et par tout moyen leur politique volontariste de maintien dans l'emploi.

#### 7.3. Autorisation d'absence spécifique

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficie, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives qu'il a à effectuer. Cette absence est assimilée à du travail effectif.

#### 7.4. Rôle des représentants du personnel

En plus de ses attributions d'ordre général en matière de conditions de travail, le CHSCT doit être obligatoirement consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail et l'accessibilité des locaux.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le CHSCT est un acteur important de la démarche de prévention des risques professionnels et que l'évaluation des risques professionnels constitue à cet égard une étape clé.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi.



Enfin, l'employeur porte annuellement à la connaissance du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, la DOETH.

## 7.5. Aide au maintien et au retour dans l'emploi

### 7.5.1. Mobilisation du médecin du travail

Une attention particulière doit être portée aux préconisations du médecin du travail sur l'adaptation ergonomique du poste ou du rythme de travail des salariés en situation de handicap. Les partenaires sociaux rappellent également la possibilité de mobiliser un ergonome suite aux prescriptions du médecin du travail.

### 7.5.2. Mobilisation du SAMETH

Le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) a pour mission d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Présents dans chaque département, les conseillers SAMETH apportent, en collaboration avec les services de santé au travail ou les organismes de bilan et de formation, aides et conseils aux employeurs et salariés en situation de handicap, soit le cas échéant :

- information et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

### 7.5.3. Visite médicale de reprise suite à une absence pour maladie

A l'issue d'un arrêt de travail de plus de 3 mois, le dispositif de la visite médicale de préreprise, à l'initiative du salarié, constitue un outil de prévention et de détection des situations à risque. Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à informer les salariés de cette faculté.

### 7.5.4. Reclassement du travailleur handicapé en cas d'inaptitude au poste de travail

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, de proposer à l'intéressé un autre emploi approprié à ses capacités.

L'employeur doit alors rechercher et proposer au salarié des emplois correspondant à ses compétences, sans exclure les postes qui nécessiteraient une formation d'adaptation.

## Article 8

### *Relations avec le secteur protégé et adapté*

#### 8.1. Modalités de recours au secteur adapté et protégé

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;



- des contrats de mise à disposition d’une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d’exercice d’une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Les partenaires sociaux rappellent que les mutuelles gèrent des ESAT et des EA susceptibles d’intervenir dans de nombreux domaines. Ils invitent les entreprises de la branche à recourir à ces établissements <sup>(1)</sup>.

## 8.2. Versement de la taxe d’apprentissage au secteur adapté et protégé

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises mutualistes redevables de la taxe d’apprentissage que les ESAT figurent au titre des établissements pouvant percevoir des versements au titre du « hors quota » (ou barème).

### Article 9

#### *Relations avec Action logement*

Les entreprises sont invitées à se rapprocher des services de l’organisme collecteur auprès duquel elles s’acquittent de la contribution 1 % logement pour rechercher des solutions adaptées au logement des salariés en situation de handicap.

### Article 10

#### *Suivi de l’accord*

Dans le cadre du suivi des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux examineront annuellement :

- les indicateurs mentionnés à l’article 2.1 et leur évolution ;
- le taux d’emploi direct et indirect tel qu’il ressort des DOETH et son évolution.

Par ailleurs, d’ici au 31 décembre 2017, une enquête qualitative sera effectuée avec la collaboration de l’AGEFIPH et de CHORUM auprès des entreprises de la branche. Elle aura pour objectif de déterminer, sur les 18 premiers mois de l’application du présent accord, les actions mises en place dans les entreprises dans les domaines suivants :

- formation des salariés en situation de handicap ;
- conséquences des déclarations d’inaptitude et d’invalidité des salariés en situation de handicap ;
- réalisations d’adaptation des postes de travail.

L’élaboration du cahier des charges et le suivi de cette enquête seront effectués par l’observatoire de l’emploi et des métiers en mutualité.

### Article 11

#### *Entrée en vigueur et formalités. – Demande d’extension et dépôt*

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il fera l’objet d’une demande d’extension auprès du ministère de l’emploi et des affaires sociales et des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mai 2016 .

(Suivent les signatures.)

(1) L’annuaire des ESAT et EA mutualistes est disponible auprès de Générations mutualistes.