

ad-  
1  
CS  
13m

RG

---

2 0 1 2 / 2 0 1 5

RELATIF A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES  
AU SEIN DU GROUPE LUCIEN BARRIERE

# ACCORD DE GROUPE

---

**ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU  
SEIN DU GROUPE LUCIEN BARRIERE**

**2012 – 2013 – 2014 – 2015**

Entre le Groupe Lucien BARRIERE, représentée par Monsieur André DECOUTÈRE, Directeur des Ressources Humaines Groupe, dont le siège social est domicilié 35 Boulevard des Capucines - Paris 2<sup>ème</sup>

D'une part,

♦ La Fédération des Services C.F.D.T., représentée par Madame Béatrice MEKERRI

♦ La Fédération INOVA CFE-CGC, représentée par Monsieur Pierre-Alain DURAT

♦ La Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC représentée par Madame Isabelle LEPENVEN

♦ Le syndicat Fédération commerce, services et distribution CGT, représenté par Monsieur Cyril SARAGAGLIA

♦ La Fédération Employés et Cadres C.G.T / Force Ouvrière, représentée par Monsieur Robert GIANNINI

D'autre part,

CS  
2  
MAD  
OD  
SLP  
13m

**SOMMAIRE**

p.4 Prémambule.....

p.5 **Chapitre I – CADRE DE L'ACCORD DE GROUPE**.....

p.5 1. Objet de l'accord.....

p.5 2. Champ d'application.....

2.1 Personnes bénéficiaires

2.2 Etablissements concernés

2.3 DIRECTION compétente

2.4 Accord existants

p.7 **Chapitre II – PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS**.....

p.7 1. Plan d'embauche.....

1.1 Objectifs de recrutements P.6

1.2 Partenariats avec les acteurs spécialisés P.7

p.8 2. Plan d'insertion.....

2.1 Actions d'aide à l'intégration

2.2 Coordination des actions et soutien auprès des entreprises

p.10 3. Plan de prévention et de maintien dans l'emploi.....

3.1 Prévention des situations de handicap

3.2 Maintien dans l'emploi

p.13 4. Plan de formation.....

4.1 Accès à la formation professionnelle des salariés du groupe bénéficiaires de l'OETH

4.2 Partenariat avec des centres de formation en vue de favoriser le recrutement...

4.3 Accueil de stagiaires et d'alternants bénéficiaires de l'OETH

4.4 Formation de l'encadrement

4.5 Formation des membres des Commissions de Suivi

4.6 Autres actions

p.16 5. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté.....

5.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

5.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté

p.17 6. Plan de sensibilisation et de communication.....

6.1 Promotion du nouvel accord de groupe

6.2 Sensibilisation du personnel des établissements

6.3 Communication externe

p.18 7. Amélioration des conditions de vie des salariés handicapés du Groupe.....

**Chapitre III – MODALITES DE FONCTIONNEMENT**

p.19 1. Coordination, animation et pilotage de l'accord.....

1.1 Responsable Mission Handicap Groupe

1.2 Référent Exécutif Accord pour les établissements de plus de 300 salariés

p.20 2. Instances de suivi.....

2.1 Commission de Suivi Handicap Groupe

2.2 Commission de Suivi pour les entreprises de plus de 300 salariés

p.22 3. Budget de l'accord de Groupe.....

3.1 Modalités d'attribution budgétaire

3.2 Engagement des dépenses

p.22 4. Règles de fonctionnement

5. Entrée en vigueur, durée, révision de l'accord et adhésion.....

Annexes

CS  
3  
IAP  
001  
PAP  
13m

RG

## PREAMBULE

Le présent accord en faveur de l'emploi de personnes handicapées s'inscrit dans le cadre de la réglementation sociale en faveur des personnes handicapées, issues de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Fidèles à nos valeurs, l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit caractériser la volonté du Groupe d'aller encore plus loin en faveur de la diversité et de lutter contre toute forme de discrimination.

En effet, la diversité est la présence, dans le milieu de travail, de nombreuses personnes uniques, notamment des hommes et des femmes de différents groupes ethniques, nations, cultures, styles de vie, générations, origines, etc. Convaincu que la vie en entreprise implique la valorisation des compétences, des savoir-être mais aussi des différences, le Groupe s'investi ouvertement en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le plan d'action prévu dans le présent accord est le résultat des enseignements tirés suite au déploiement du premier accord triennal signé entre la Direction Générale et les partenaires sociaux en date du premier juin et agréé par la Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE UT 75) de Paris, le 24 septembre 2009.

La volonté partagée des signataires de l'accord est de contribuer à l'accueil, à l'insertion, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en tenant compte des contraintes propres aux activités développées par le Groupe Lucien Barrière dans les domaines des Casinos, de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Centres de Loisirs et de Bien-être.

Les principaux faits marquants sur la période de 2009 à 2011 :

- Première année d'application porte sur une année incomplète,
  - Difficulté à stabiliser la Mission Handicap Groupe,
  - Contexte économique peu favorable au développement des activités du Groupe,
  - Augmentation significative du périmètre de l'accord avec l'intégration en 2010 des effectifs des établissements de Lille et de Blotzheim auparavant exonérés et l'intégration en 2011 des effectifs de la Société des hôtels et Casino de Deauville à échéance de son accord d'entreprise.
- Ce contexte a naturellement eu des conséquences sur le déploiement des actions prévues dans le cadre du premier accord et explique donc la faible évolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés au niveau du Groupe.

Le Groupe a néanmoins acquis une maturité sur le sujet de l'intégration des travailleurs handicapés et a su tiré une expérience de terrain permettant de préparer à la fois le collectif mais également l'environnement de travail à l'intégration de travailleur handicapé.

Ainsi, les parties signataires de ce second accord souhaite s'engager dans une démarche structurée et pragmatique visant à :

- Créer un flux d'entrée de travailleurs handicapés ambitieux et, d'autre part, à renforcer le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes,
- Pérenniser la démarche d'entreprise socialement responsable et aller au delà de la déclaration d'intention,
- Développer le partenariat avec les établissements du secteur protégé et adapté.

Pour ce faire la période de référence du présent accord est amenée à 4 ans (au lieu de 3 lors du 1<sup>er</sup> accord) soit de 2012 à 2015.

IRP  
ad  
PAP  
CS

RG

## Chapitre 1 – CADRE DE L'ACCORD DE GROUPE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés et en particulier les articles du Code du travail :

- L. 5211-1 et suivants ;
- L. 5212-8 ;
- L. 5212-13 ;

Le Groupe Lucien Barrière se réfère également à l'accord collectif signé par la branche professionnelle des casinos le 14 mars 2008. Ainsi, dans un objectif d'équité, le présent accord entend déployer des dispositions au moins aussi favorables que celle prévues par la négociation collective pour la branche des casinos au bénéfice de l'ensemble des salariés du groupe et ce, quelles que soit leur convention de rattachement.

### 1. Objet de l'accord

Le présent accord définit la politique du Groupe Lucien Barrière et précise les orientations retenues pour assurer l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées et, plus précisément, pour :

- favoriser le recrutement de personnes handicapées au sein du Groupe Lucien Barrière en France, en facilitant l'intégration dans l'environnement de travail, en permettant l'accès des personnes handicapées aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux collaborateurs ;
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou susceptibles de le devenir en engageant les actions curatives et préventives permettant la poursuite de leur activité au sein du groupe ;
- développer la collaboration avec les établissements du secteur protégé et adapté et le recours à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations de services ;
- développer des actions de formation en faveur des salariés handicapés ;
- développer au niveau du groupe des actions d'information et de sensibilisation des collaborateurs autour de la politique d'emploi de personnes handicapées menées par l'entreprise.

En référence à l'article L. 5212-8 du Code du travail relatif au champ d'application des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement et à l'article L.2241-5 du Code du travail relatif à l'obligation de négociation sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle et sur les conditions de travail et d'emploi, il est arrêté un plan d'actions détaillé au chapitre 2 du présent accord.

### 2. Champ d'application

#### 2.1. Personnes bénéficiaires

Conformément aux termes de la loi du 10 juillet 1987, et de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le présent accord s'applique à « tous les bénéficiaires dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités ».

Ces bénéficiaires sont précisés par l'article L.5212-13 du Code du travail. Il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

RG

Bm

\$2P  
ad  
5  
PAP  
E3

- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
  - des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
  - des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
  - des titulaires de la carte d'invalidité attribuée dans les conditions définies à l'article L. 241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
  - des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- Ces personnes sont désignées comme les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH).

## 2.2 Etablissements concernés

Le présent accord s'applique à Groupe Lucien Barrière SAS et à toutes ses filiales françaises ainsi qu'aux établissements qui leur sont rattachés tels que figurant dans la liste en annexe.

Cet accord a vocation à s'appliquer par adhésion automatique à toutes les sociétés qui viendraient à entrer dans le Groupe Lucien Barrière pendant la durée d'existence du présent accord.

La disparition de la qualité de filiale telle que définie aux articles L.2231-1 et suivants du Code du travail entraîne la cessation de la prise en compte de la société pour l'application de l'accord à compter de la date de perte de la qualité de filiale.

En cas d'évolution significative du champ d'application les parties conviennent de se réunir sans délai pour apprécier l'opportunité de modifier le présent accord par avenant.

## 2.3 DIRECTE compétente

Un tableau synthétique de l'ensemble des déclarations annuelles sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements concernés ainsi qu'un bilan des actions sera adressé chaque année à la DIRECCTE de Paris dont dépend le siège du Groupe Lucien Barrière.

## 2.4 Accord existants

Conformément aux préconisations de l'accord de branche casino du 14 mars 2008 privilégiant les échelons de négociation au niveau des entreprises et établissements existants, le présent accord de groupe n'a pas vocation à y substituer. Les accords d'entreprise et d'établissements existants à la date de signature de l'accord de groupe continuent à s'appliquer jusqu'à leur terme dès lors qu'ils ne contiennent pas de dispositions moins favorables que le présent accord.

ILP  
 ad  
 6  
 5  
 BM

Chapitre 2 – PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS

Rappel des principaux indicateurs issus du pré-bilan de l'accord 2009-201 : annexe 1

L'objectif principal des actions détaillées ci-dessous est l'amélioration du taux d'emploi global de travailleurs handicapés du Groupe Lucien Barrière évalué à 2,5% au jour de signature de l'accord. Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre ce programme d'actions afin d'atteindre l'objectif de 4% du taux d'emploi de travailleurs handicapés à l'échéance du présent accord au 31 décembre 2015.

1. Plan d'embauche

Le plan d'embauche s'inscrit dans le cadre plus global de la politique de recrutement du Groupe Lucien Barrière. Le recrutement des personnes handicapées s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétences des établissements.

1.1 Objectifs de recrutements

Sur les quatre années couvertes par le présent accord, le Groupe Lucien Barrière s'engage à recruter 60 personnes reconnues travailleurs handicapés. Ces embauches pourront s'effectuer grâce à la conclusion de CDI, de contrats en alternance ou de CDD de plus de six mois, avec une volonté du Groupe de privilégier les recrutements en contrat à durée indéterminée afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance ici évoqués concernent les contrats de professionnalisation jeunes ou adulte ainsi que les contrats d'apprentissage.

Sur l'ensemble de la période du présent accord et au regard des enseignements tirés du précédent accord, le Groupe Lucien Barrière souhaite décliner ce plan d'embauche non plus par année mais par catégorie d'établissements afin de responsabiliser davantage ces derniers (cf. tableau ci-dessous). Chaque établissement est ainsi doté d'une feuille de route pour toute la durée de l'accord.

REPARTITION DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT SUR LA PERIODE 2012-2015				
Critères	Caractéristiques (issues de la DOETH 2010)	Nombre minimum de recrutement par établissement	Nbre d'établissement concerné	Total
C1	+ de 20 unités manquantes	8	2	16
C2	Entre 10 et – de 20 unités manquantes	5	2	10
C3	Entre 5 et – de 10 unités manquantes	3	5	15
C4	Entre 3 et – de 4 unités manquantes	2	5	10
C5	Entre 1,5 et – de 3 unités manquantes	1	9	9
TOTAL :				60

7  
25  
ad  
P40  
Bm  
ILP

RS

La liste des établissements concernés par ces objectifs de recrutement est jointe en annexe au présent accord.

Les établissements ayant atteint leur obligation d'emploi ou ayant moins d'1,5 unités bénéficiaires manquantes maintiennent les actions en cours en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces établissements bénéficient de l'ensemble des moyens et actions prévues dans le présent accord.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux établissements où les travailleurs handicapés et assimilés sont peu représentés et pour lesquels un effort significatif doit être mené.

## 1.2. Partenariat avec les acteurs spécialisés

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à entretenir et à renforcer le partenariat existant sur le plan opérationnel avec les organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'objectif de ce partenariat est un rapprochement entre les référents RH des établissements du Groupe Lucien Barrière et les interlocuteurs locaux afin d'augmenter le nombre de recrutements ainsi réalisés.

Outre la diffusion des offres d'emploi sur le site internet de recrutement, le groupe Lucien Barrière prévoit de mettre en place des actions de communication externe afin d'assurer la promotion des engagements du Groupe (cf. §6.3 du présent accord). Ces actions ont pour objectif de faciliter ainsi l'identification et la présélection de candidats reconnus travailleurs handicapés pour les recrutements en cours ou à venir au sein du groupe.

## 2. Plan d'insertion

Afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein des établissements du Groupe Lucien Barrière, un plan d'insertion personnalisé sera proposé à chaque nouveau salarié. Ce plan d'insertion s'appuiera sur l'aide méthodologique mise en place au niveau de la DRH Groupe.

### 2.1 Actions d'aide à l'intégration

#### 2.1.1 Adaptation du poste de travail

Le recrutement d'une personne handicapée peut nécessiter l'aménagement de son poste de travail afin d'assurer une prise de fonctions favorable à sa bonne intégration.

Dans ce cadre et en fonction des conséquences du handicap du collaborateur recruté, des aménagements de poste pourront être mis en œuvre, en relation avec le médecin du travail et le CHSCT de l'entreprise. Ces adaptations pourront concerner des aspects matériels ou organisationnels.

#### 2.1.2 Tutorat et Parrainage

Chaque collaborateur reconnu travailleur handicapé pourra bénéficier dès son arrivée dans l'entreprise d'un accompagnement personnalisé assuré par un tuteur afin de faciliter son intégration.

Un accompagnement renforcé sera proposé aux nouveaux collaborateurs intégrant le groupe Lucien Barrière sans expérience significative et pour lesquels une formation métier sur le terrain apparaît nécessaire.

Le tuteur sera nommé par la Direction des ressources humaines, en accord avec son manager. Compte tenu des engagements pris par le Groupe en matière de transmission des savoirs et des compétences par les salariés expérimentés (cf. accord de groupe relatif à l'emploi des seniors), il est convenu que le tutorat auprès de nouveaux salariés handicapés sera confié aux salariés seniors présents dans l'établissement. Ce tuteur pourra bénéficier d'une formation spécifique proposée par un organisme spécialisé.

8  
05  
RAB  
OUD

13m

ILP

R6



### 2.1.3 Sensibilisation du management

En complément des actions de communication interne, chaque manager accueillant dans son équipe un collaborateur handicapé sera informé après accord de l'intéressé. Il sera proposé au manager concerné de suivre une formation spécifique, avec le concours le cas échéant, d'un organisme spécialisé. Cette formation doit également permettre au manager d'organiser, si nécessaire, la sensibilisation de son équipe et assurer ainsi la bonne intégration du nouveau collaborateur.

### 2.1.4 Parcours d'intégration

Afin d'anticiper au mieux l'intégration du collaborateur handicapé, un parcours adapté sera élaboré avec la Direction de l'entreprise. Ce parcours fera l'objet d'un suivi dédié avec, au cours des six premiers mois, des rendez-vous planifiés entre le collaborateur concerné et la direction de l'établissement. Une information de l'équipe de travail intégrant un collaborateur handicapé sera réalisée lorsque cette information est nécessaire. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le collectif de travail et de créer ainsi un environnement favorable. Le coût lié à la mise en œuvre de ce suivi ou du tutorat (temps passé par le tuteur, par exemple) pourra être imputé sur le budget du présent accord après validation par la Mission Handicap Groupe.

### 2.2 Coordination des actions et soutien auprès des entreprises

La responsabilité des actions d'insertion et de suivi des salariés handicapés relève des entreprises dont les services ressources humaines sont les interlocuteurs naturels des intéressés.

Afin de faciliter l'intégration des salariés handicapés, les référents RH des entreprises mobiliseront les acteurs suivants :

- La Mission Handicap Groupe,
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'entreprise,
- Le médecin du travail,
- Les organismes d'insertion référencés.

### 2.2.1 Aides financières à l'insertion

Pour faciliter la décision des différents établissements et entreprises du Groupe et pour les accompagner dans les recrutements, le Groupe souhaite reproduire les dispositifs incitatifs mis en place par l'Agefiph au bénéfice des entreprises non signataires d'un accord collectif. Ces aides seront versées à l'initiative de la Mission Handicap Groupe et seront imputées sur le budget global issu du présent accord après validation et agrément par la DIRECCTE de Paris.

#### > Primes à l'insertion

##### Pour l'établissement employeur

Au-delà de la mise en place d'intégration, une prime forfaitaire sera versée à l'établissement recrutant une personne handicapée selon les mêmes conditions que la prime à l'insertion versée par l'Agefiph au salarié. Dans ce cas, la prime employeur est de mille six cents euros (1 600€) au jour de signature du présent accord. Cette prime a pour objectif d'une part, de donner des moyens supplémentaires aux établissements pour mettre en œuvre un plan d'intégration et d'autre part, d'inciter et d'encourager les établissements à embaucher des candidats handicapés.

#### > Primes à l'alternance

Pour chaque contrat de formation en alternance (apprentissage, professionnalisation), une aide correspondant à l'aide déployée par l'Agefiph sera versée à l'établissement d'accueil soit mille sept cents euros (1 700€) par semestre pour les moins de 45 ans ou trois mille quatre cents euros (3 400€) par semestre pour les plus de 45 ans.

CS  
9  
Ald  
Bm  
ILP

RG

A l'issue du contrat en alternance et en cas de pérennisation du contrat par un CDI, la prime à l'insertion pourra être versée comme évoqué ci-dessus.

Le Groupe se réserve la possibilité de faire évoluer le montant et les conditions d'obtention de ces primes en fonction des évolutions de ces mêmes conditions fixées par l'Agefiph.

Les établissements bénéficiant des mesures détaillées ci-dessus peuvent également mobiliser les autres moyens et dispositions prévus dans le présent accord, sauf dans les cas où l'établissement fait appel à un cabinet de recrutement.

## 2.2.2 Compensation du handicap

Certaines situations de salariés handicapés nécessitent un investissement de la part des services d'accueil, soit en tutorat renforcé, soit en cas de diminution du rendement professionnel. Ces situations ont une incidence sur les objectifs assignés aux services et freinent les possibilités d'intégration des personnes handicapées. De telles situations peuvent se rencontrer lors de recrutements, de formations en alternance ou lors de maintiens dans l'emploi.

Le budget global pourra être utilisé de manière transitoire auprès du service dont dépend le salarié handicapé pour compenser ce surcoût et prendre en compte la réalité des situations. L'évaluation des charges induites par le handicap (organisation particulière de l'activité, accompagnement professionnel, tutorat...) sera effectuée par le Service RH de l'établissement ainsi que le service accueillant le collaborateur en sollicitant éventuellement les acteurs externes compétents.

Cette compensation sera révisée par semestre afin de tenir compte de l'évolution des situations.

Certaines de ces situations qui relèvent de la notion de handicap lourd pourront faire l'objet de reconnaissances auprès de l'AGEFIPH dont dépend l'entreprise comme le prévoit la loi du 11 février 2005.

## 3. Plan de prévention et de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un handicap demeure un engagement fort de ce 2<sup>ème</sup> accord. En complément des actions mises en œuvre dans ce cas, le Groupe Lucien Barrière souhaite intervenir à titre préventif sur les situations de salariés susceptibles d'être confrontés à une inaptitude médicale ou à l'émergence d'une situation de handicap.

### 3.1 Prévention des situations de handicap

#### 3.1.1 Information sur la démarche de reconnaissance du handicap

Le Groupe Lucien Barrière prévoit de poursuivre la communication auprès de l'ensemble des salariés des établissements et entreprises du groupe pour informer les salariés concernés sur les mesures prévues en faveur des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Cette communication porte notamment sur les engagements de l'accord de groupe et les moyens humains et financiers disponibles. Elle pourra inciter les salariés qui rencontrent des difficultés de santé à engager une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Les collaborateurs concernés pourront solliciter la Direction des ressources humaines de leur entreprise ou une structure tiers mandatée par le groupe afin d'être accompagnés dans les démarches et faciliter la mobilisation des aides éventuelles.

En outre, les salariés concernés pourront bénéficier à leur demande d'une autorisation d'absence indemnisée d'une journée par an, fractionnable en deux demi-journées, afin de réaliser les démarches administratives et médicales

10  
CS  
add  
Bm  
ILP

R-6

permettant d'obtenir ou de faire renouveler la reconnaissance administrative du handicap. Leur rémunération sera maintenue sur présentation de justificatifs.

Il est rappelé que la démarche d'obtention du statut de travailleur handicapé est volontaire, confidentielle et personnelle et que seul le salarié concerné est décisionnaire en la matière.

### 3.1.2 Suivi médical et prévention des inaptitudes

Le Groupe Lucien Barrière souhaite intervenir à titre préventif sur des situations de salariés susceptibles d'être confrontés à une inaptitude médicale.

Dans l'hypothèse de restrictions médicales ou de risques d'incapacité au poste de travail, l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi (défini par le présent accord) pourra être déployé sur justificatif du statut de bénéficiaire de l'OETH. Ces mesures seront mises en œuvre après accord du collaborateur concerné.

Les salariés bénéficiaires de l'OETH dont le handicap nécessite un suivi médical particulier pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée de deux jours par an, fractionnables en quatre demi-journées, après présentation d'un certificat médical afin de réaliser des examens ou pour des soins.

### 3.2 Maintien dans l'emploi

Les entreprises et établissements du Groupe Lucien Barrière s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés développant un handicap ou dont le handicap évolue, dans des activités correspondant à leurs aptitudes, capacités et compétences.

Ce plan d'actions s'appliquera aux salariés bénéficiaires de l'OETH, mais également à des salariés connaissant des difficultés temporaires ou permanentes d'aptitude à leur poste de travail reconnues par le médecin du travail en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

Les mesures de maintien dans l'emploi s'entendent au sens large de l'aménagement des situations de travail. Sont éligibles au financement l'ensemble des actions pouvant concourir au maintien dans l'emploi du salarié concerné s'il est bénéficiaire de l'OETH.

### 3.2.1 Aménagement des postes de travail

Les entreprises et établissements s'engagent à réaliser les aménagements de postes des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dès que cela s'avère nécessaire.

Sur la base des éléments identifiés, la Direction mettra en œuvre les adaptations techniques et matérielles dans le cadre des aménagements raisonnables qui seront décidés en accord avec la médecine du travail et en relation avec le CHSCT de l'établissement lorsque celui-ci existe ou à défaut, avec les Délégués du Personnel.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales applicables, l'employeur veillera, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, à aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le médecin du travail sera associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations envisagées. Ces mesures seront mises en œuvre en concertation et après accord du collaborateur concerné.

ILP

BM

ad

11

CS

RE

**3.2.2 Aménagement des conditions de travail**

Dans le cadre de la négociation sur les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'OETH, des dispositions peuvent être envisagées et peuvent concerner :

- La modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés,
- L'allègement d'horaires pour bénéficiaire de soins,
- L'aménagement du temps de travail,
- La reprise du travail sur un poste adapté de façon transitoire.

Ces mesures ne font pas, a priori, l'objet d'une imputation sur le budget de l'accord.

**3.2.3 Protection de l'emploi des collaborateurs handicapés**

Le Groupe Lucien Barrière accordera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH serait remise en cause, notamment en cas de licenciement économique collectif prévu dans une entreprise ou un établissement du groupe.

Sans préjudice des obligations de reclassement au bénéfice des autres salariés du Groupe, les salariés concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage dans le cadre de l'établissement des critères d'ordre des licenciements, à prendre en compte la situation particulière des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

**3.2.4 Suivi des inaptitudes totales ou partielles**

Les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH et déclarés inaptes à leur poste de travail voient leur salaire maintenu pendant la période de reclassement qui commence à compter de la date de l'avis d'inaptitude du médecin du travail. Les sommes versées au titre de cette disposition ne s'imputent pas sur le budget du présent accord.

En cas d'inaptitude du salarié conduisant à un impératif de reclassement ou de reconversion professionnelle du salarié, un projet personnalisé d'accompagnement sera proposé.

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude totale, la date effective du licenciement pourra être repoussée pour permettre au salarié d'effectuer une formation de reconversion professionnelle, lui permettant d'arriver sur le marché du travail en ayant acquis un niveau de compétences le plus proche possible de l'emploi envisagé.

Un état annuel des inaptitudes totales ou partielles ayant conduit à un déploiement d'actions est établi au niveau du groupe.

**3.2.5 Accompagnement au reclassement externe**

En cas de licenciement d'un salarié bénéficiaire de l'OETH pour toute cause sauf en cas de faute grave ou faute lourde, l'entreprise sollicitera une structure compétente afin d'apporter au salarié concerné les meilleures chances de retrouver un emploi. La mise en place de cette démarche requiert l'accord du salarié.

Dans ce cas, la durée maximale de cet accompagnement est de six mois. La prise en charge de la prestation de l'équipe de reclassement est assurée par le Groupe dans la limite de quatre mille euros (4 000€).

**3.2.6 Evolution professionnelle et suivi des salariés bénéficiaires**

Afin que le handicap ne constitue pas un frein, le Groupe Lucien Barrière s'engage à favoriser l'évolution professionnelle des salariés bénéficiaires de l'OETH.

ILP  
12  
CS  
12  
13m

126

Ces salariés bénéficient d'une attention particulière lors de l'entretien annuel d'évaluation et de développement professionnel.

Au-delà de l'entretien professionnel dont bénéficie chaque collaborateur, la direction des ressources humaines de chaque entreprise met en œuvre un entretien annuel avec chaque salarié bénéficiaire de l'OETH en vue d'examiner sa situation actuelle, son projet d'évolution professionnelle et les perspectives d'évolution dans l'entreprise ou l'établissement. Chaque situation fera l'objet d'un examen attentif et particulier, y compris en matière de rémunération du salarié.

En référence aux dispositions de l'accord de branche Casino du 16 mars 2008 (article 7.3.2), le Groupe Lucien Barrière établira des indicateurs statistiques visant à évaluer l'évolution professionnelle des salariés du groupe bénéficiaires de l'OETH. Ces éléments d'analyse seront communiqués au Comité de Suivi Handicap Groupe.

#### 4. Plan de formation

Il est préalablement rappelé qu'en matière de formation, seuls les surcoûts de formation liés à la situation de handicap ainsi que les coûts des formations spécifiques seront imputés sur le budget de l'accord.

##### 4.1 Accès à la formation professionnelle des salariés du groupe bénéficiaires de l'OETH

###### *Formation de développement professionnel*

Les salariés handicapés bénéficient de l'ensemble des dispositions réglementaires ou conventionnelles relatives à la formation. Les entreprises du Groupe Lucien Barrière veilleront à favoriser l'accès à la formation des salariés bénéficiaires de l'OETH, y compris au travers de périodes de professionnalisation.

Il pourra s'agir de formations d'adaptation, de perfectionnement, de développement personnel.

Les responsables emploi et formation ou, le cas échéant les Responsables Ressources Humaines des établissements doivent veiller à ce qu'individuellement chaque salarié handicapé qui exprime une demande de formation n'en soit pas exclu à cause de difficultés liées au handicap. Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation. A titre d'exemples, il pourra s'agir de :

- Accessibilité des locaux de formation,
- Conditions d'hébergement,
- Recours à des transports adaptés,
- Aménagement des horaires de formation,
- Adaptation des supports pédagogiques,
- Organisation de sessions de formation « sur mesure » au regard du handicap.

###### *Formation de reconversion*

Dans le cas où un salarié handicapé éprouverait des difficultés à poursuivre son métier suite à l'altération de ses capacités physiques ou mentales, à des difficultés d'adaptation, à l'évolution de son poste de travail, il pourra bénéficier, si nécessaire, d'une inscription prioritaire dans le plan de formation en vue de sa reconversion dans une activité professionnelle compatible avec ses capacités, d'un bilan d'orientation et/ou d'une formation spécifique adaptée à ses capacités.

La Direction des ressources humaines de l'entreprise, ou à défaut la direction de l'entreprise, s'assurera que chaque collaborateur reconnu travailleur handicapé bénéficie des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les autres collaborateurs de l'entreprise.

Le Groupe Lucien Barrière apportera notamment un soutien financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap. Sont définies comme adaptation pédagogiques l'ensemble des actions requises pour le bon déroulement de la formation.

ILP  
13  
c.s  
13m

13

Conformément aux dispositions de l'accord de branche Casino du 16 mars 2008, les entreprises du Groupe s'engagent à accepter toutes les demandes de Droit Individuel à la Formation (DIF) présentées par les salariées ayant le statut de travailleurs handicapés dans la limite des heures acquises par le salarié.

**4.2 Partenariat avec des centres de formation en vue de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés**

Un niveau de formation insuffisant et/ou les spécificités du métier sont parmi les raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Partant de ce constat, le Groupe Lucien Barrière souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation, préalablement à l'embauche ou immédiatement après l'embauche.

Parmi les candidats identifiés par les référents RH du groupe lors d'actions de présélection ou de « sourcing », certains profils peuvent être retenus mais nécessitent l'acquisition de compétences supplémentaires. Dans ces circonstances, le présent accord prévoit la possibilité de proposer aux candidats handicapés de suivre un parcours de formation pour renforcer ou mettre à jour leurs connaissances métier en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail au sein d'un établissement du groupe ou d'une autre entreprise. Ce soutien financier n'implique pas l'obligation pour le groupe de recruter le candidat à l'issue de l'action de formation.

De la même manière, le Groupe Lucien Barrière pourra se rapprocher d'organismes de formation pour concevoir et organiser des projets de formation destinés à des personnes handicapées. Les modalités en termes d'ingénierie de formation seront définies en fonction des projets sous la responsabilité du service Développement RH du Groupe.

Sur le plan financier, le Groupe Lucien Barrière pourra participer au financement ou au cofinancement du montage pédagogique des projets de formation autant individuels que collectifs.

L'engagement financier du groupe ne pourra pas couvrir tout ou partie de la rémunération des stagiaires. C'est à l'organisme de formation qu'il appartient de veiller, pour les personnes handicapées en formation, à l'obtention du statut de stagiaire de la formation professionnelle suivant les dispositions du Livre IX du Code du travail.

Dans ces conditions, les mesures suivantes pourront être mises en œuvre par l'entreprise :

- Remboursement sur justificatif des frais nécessaires à la poursuite d'études pour des formations qualifiantes de longue durée,
- Versement d'une aide financière permettant l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes handicapées.

**4.3 Accueil de stagiaires et d'alternants bénéficiaires de l'OETH**

Afin de favoriser le recrutement de collaborateurs handicapés et de participer à l'acquisition de compétences et à la formation des personnes handicapées, le Groupe Lucien Barrière réaffirme son souhait de recruter et d'accueillir des étudiants handicapés grâce à la mise en place de stages et de contrats en alternance.

L'accueil de ces étudiants permet de construire un parcours d'insertion efficace en vue d'intégrer en CDI ou en CDI de nouveaux collaborateurs handicapés dans les établissements du Groupe.

Des tuteurs ou parrains accompagnent et guident l'étudiant tout au long de son stage ou de son contrat. Ils contribuent à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles de ces étudiants.

Le Groupe Lucien Barrière fera connaître sa politique en faveur de l'insertion des salariés handicapés, auprès des centres, organismes de formation, Centre de Formation des Apprentis (CFA), écoles, universités avec qui les établissements sont en relation, de manière à pouvoir intégrer toute personne handicapée.

Le Groupe Lucien Barrière se fixe les objectifs suivants :

CS  
14  
ad  
ILP  
13m

RC

ACCUEIL DE STAGIAIRES				
REPARTITION DES OBJECTIFS SUR LA PERIODE 2012-2015				
Critères	Caractéristiques (issues de la DOETH 2010)	Nombre minimum de recrutement par établissement	Nombre d'établissements concernés	Total
C1	+ de 20 unités manquantes	4	2	8
C2	Entre 10 et – de 20 unités manquantes	2	2	4
C3	Entre 5 et – de 10 unités manquantes	2	5	10
C4	Entre 3 et – de 4 unités manquantes	1	5	5
C5	Entre 1,5 et – de 3 unités manquantes	1	9	9
TOTAL				36

Sont définies comme stagiaires, les personnes reconnues travailleurs handicapés accueillies, après signature d'une convention de stage, dans le cadre de :

- La formation initiale,
- L'application en entreprise de la formation professionnelle continue,
- La validation et l'élaboration de projets professionnelles (dispositifs Pôle Emploi tels que l'Evaluation en Milieu de Travail-EMT, outils Agéiph tels que la Formation en Entreprise Préable à l'Embauche-FEP...),
- La mise en place de passerelles vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé ou adapté.

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés du Groupe Lucien Barrière sont mobilisables et seront mises en œuvre si nécessaire, hors mesures incitatives prévues au paragraphe 2.2.1, notamment s'agissant des primes à l'insertion.

**4.4 Formation de l'encadrement**

Des sessions de formation pourront être organisées sur le thème de l'intégration et le management de collaborateurs en situation de handicap.

Le module de formation à destination des managers mis en place dans le cadre du 1<sup>er</sup> accord sera inscrit dans le catalogue de formation proposée aux managers, responsables d'équipe et de service.

**4.5 Formation des membres de Commission de Suivi**

Afin de renforcer la professionnalisation des acteurs en charge du dossier, des formations pourront être organisées sur les thématiques liées à l'emploi des personnes handicapées.

CS  
15  
I 17  
ad  
BM

## 4.6 Autres actions

## 4.6.1 Versement de la taxe d'apprentissage

Une quote-part de la taxe d'apprentissage des entreprises pourra être versée à des instituts, associations ou organismes de formation agréés, chargés de la formation initiale ou professionnelle des personnes handicapées. Ce versement ne sera pas imputé sur le budget de l'accord.

## 4.6.2 Attribution de bourses d'études

Pour aider matériellement des étudiants handicapés engagés dans des études supérieures, des bourses d'études pourront être attribuées, dans la limite de trois dossiers par an. Le montant de celles-ci sera défini à partir d'un exposé du projet et de la demande et sera fixé en fonction des dispositions habituellement applicables pour l'octroi de bourse d'études par l'Education Nationale.

Ces bourses sont destinées, soit à soutenir un effort de formation remarquable, soit à compenser un coût supplémentaire de la formation lié aux conséquences du handicap de l'étudiant.

## 5. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté

Les actions entreprises au cours du 1<sup>er</sup> accord permettent de considérer ce partenariat comme un axe de développement majeur de la politique en faveur des travailleurs handicapés du Groupe.

## 5.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

*Modalités de partenariat*

L'entreprise étudiera toutes les possibilités de développer davantage le recours aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et aux entreprises Adaptées (EA) pour l'achat de biens et services.

Pour ce faire, les acteurs concernés seront impliqués et les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Sensibilisation et formation des salariés responsables des achats,
- Réalisation d'une étude sur les travaux et les achats susceptibles d'être sous-traités aux structures du milieu protégé et adapté,
- Augmentation du chiffre d'affaires générées par le secteur du travail protégé et adapté auprès du Groupe Lucien Barrière
- Diversification des prestations sous-traitées et des achats effectués aux établissements du milieu protégé.

Les établissements et entreprises du Groupe Lucien Barrière s'engagent à réaliser un inventaire des établissements du milieu protégé et adapté agissant dans leur périmètre géographique de proximité et proposant des activités susceptibles de les intéresser.

Des visites d'ESAT et d'EA seront organisées à l'initiative des Direction d'entreprises.

Au-delà de la sous-traitance de prestations de service, les entreprises et établissements du Groupe pourront accueillir des travailleurs handicapés issus des établissements de travail du secteur protégé ou adapté dans le cadre notamment de stages de longue durée ou de contrats de détachement.

Ces actions sont réalisées en partenariat étroit avec les structures spécialisées dont dépendent les travailleurs handicapés. Ces structures assurent la mise en œuvre administrative et le suivi régulier du travailleur handicapé tout au long de son parcours au sein de l'établissement du Groupe Lucien Barrière.

Le Groupe souhaite favoriser ainsi les liens entre le milieu protégé et adapté d'une part et le milieu ordinaire de travail d'autre part. L'objectif est de contribuer ainsi à l'emploi indirect des travailleurs handicapés.

CS  
16  
IRL  
BM

RE



**5.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté**

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à étudier la possibilité de construire des partenariats avec des structures du milieu protégé et adapté afin de :

- Favoriser le développement d'activité répondant aux besoins du Groupe,
- Développer la professionnalisation et la compétitivité de ces structures,
- Permettre le maintien de leur activité.

Ainsi, ces partenariats pourront prendre plusieurs formes telles que :

- Une aide à la formation des travailleurs handicapés et/ ou du personnel de ces établissements,
- La mise à disposition de personnel volontaire du Groupe Lucien Barrière afin de professionnaliser les équipes de ces établissements.

**6. Plan de sensibilisation et de communication**

Conscient que le progrès de l'emploi des personnes handicapées passe par une information régulière et efficace, le Groupe Lucien Barrière prévoit de mettre en place des actions de communication sur le thème du handicap afin de valoriser les actions du Groupe dans ce domaine tant en interne, auprès des salariés, qu'en externe.

**6.1 Promotion du renouvellement de l'accord de groupe**

Dès l'agrément du présent accord, des actions de communication à destination de l'ensemble des salariés du Groupe seront conduites afin d'informer du renouvellement de la politique handicap du Groupe et des dispositions opérationnelles prévues par le nouvel accord. Ces actions seront déclinaées au travers de :

- La diffusion d'un message général en direction de tous les salariés du Groupe,
- La mise à disposition du texte de l'accord de groupe accompagné d'une synthèse des principales mesures prévues.

**6.2 Sensibilisation du personnel des établissements**

Des actions de sensibilisation seront proposées régulièrement à l'attention de tous les salariés du Groupe. Elles visent à renforcer l'adhésion des collaborateurs et des managers sur ce thème et à créer les conditions favorables au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés au sein des différents établissements du Groupe.

**6.3 Communication externe**

Le Groupe Lucien Barrière a pour volonté de faire connaître son engagement grâce à des actions de communication à l'attention de candidats reconnus travailleurs handicapés en recherche d'emploi et des prescripteurs partenaires du Groupe Lucien Barrière (organismes de formation, associations spécialisées...) :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec de jeunes diplômés issus des filières de formation dans les domaines de l'hôtellerie, de la restauration et des casinos,
- Réalisation d'un document d'information sur la politique handicap du Groupe à destination des partenaires,
- Réalisation d'articles dans la presse spécialisée,
- Soutien à des actions de promotion du handicap, événementiellement et manifestation en relation avec le handicap.

BM

RE

CS  
17  
PA  
ILP  
AD

## 7. Amélioration des conditions de vie des salariés handicapés du Groupe

Le Groupe Lucien Barrière a conscience que le bien-être de ses collaborateurs handicapés passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle le Groupe s'engage, lorsque cela correspond à un surcoût non pris en charge par les organismes spécialisés à :

- Etudier la possibilité de prendre en charge une partie des frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié, en complément des aides financières de droit commun (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...)
- Attribuer une prime de frais transport dans la situation suivante : un salarié reconnu travailleur handicapé qui ne peut utiliser les transports en commun du fait de son handicap, de façon transitoire ou définitive, pour se rendre sur son lieu habituel de travail, bénéficiera d'une prime permettant la prise en charge partielle des frais de carburant de son véhicule personnel. Cette prime annuelle pourra faire l'objet de versements mensuels, dans la limite du montant de l'abonnement aux transports en commun auquel le salarié pourrait souscrire.
- Etudier la possibilité de prendre en charge des frais d'équipements individuels adaptés (prothèses, appareillage...) en complément des participations d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...)
- Aider à la recherche d'un logement adapté permettant un rapprochement du lieu de travail du salarié handicapé notamment en favorisant les contacts entre le salarié et les organismes collecteurs du 1% logement.

Au-delà de ces mesures, la Commission de Suivi Handicap Groupe étudiera toute demande individuelle portant sur l'amélioration des conditions de vie des salariés handicapés du Groupe.

L'attribution de ces aides complémentaires relève de la compétence de la DRH Groupe qui étudiera sur proposition des entreprises les demandes individuelles d'amélioration des conditions de vie des collaborateurs handicapés.

Il est rappelé que les aides financières accordées par le Groupe dans ce domaine ont un caractère exceptionnel et non reconductible. Elles viennent en complément des participations financières d'autres organismes et interviennent en dernier ressort.

L'interprétation désormais restrictive de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) relative aux bénéficiaires des dispositions du présent accord ne permet plus d'intervenir auprès des enfants et conjoints handicapés des salariés du Groupe.

Cependant, le Groupe Lucien Barrière propose de mettre à disposition sur ses fonds propres un budget couvrant la période de l'accord d'un montant de vingt mille euros (20 000 €). Ce budget exceptionnel doit permettre de soutenir financièrement, après étude de la demande et avis de la Commission de Suivi Handicap Groupe, des salariés confrontés à des difficultés liées au handicap de leur conjoint ou de leur enfant.

CS  
18  
I LP  
B m

RE

Chapitre III – MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le présent accord prévoit les modalités de suivi de la politique négociée en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il est rappelé que les instances de représentation du personnel bénéficient d'informations régulières concernant le sujet du handicap, en particulier lors des réunions de CE et de CHSCT.

**1. Coordination, animation et pilotage de l'accord**

L'ensemble des mesures ci-dessous ne pourra pas entraîner de dépenses supérieures à 20% du budget de l'accord sur la totalité de sa durée.

**1.1. Responsable Mission Handicap Groupe**

Un Responsable Mission Handicap intervient au niveau du Groupe Lucien Barrière. Il est chargé de suivre et développer la politique d'emploi des personnes handicapées à partir des actions prévues dans le présent accord. Rattaché à la DRH Groupe, il assure un rôle de déploiement opérationnel de la politique d'emploi et intervient sur les missions suivantes :

- Consulder au niveau du Groupe les résultats obtenus par les établissements dans le cadre du bilan annuel (recrutement, maintien dans l'emploi...)
- Elaborer le rapport d'activité qui portera notamment sur le bilan annuel de l'année écoulée, comprenant obligatoirement une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus
- Apprécier l'atteinte des objectifs fixés et définir les actions correctives à déployer,
- Définir l'orientation stratégique de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- Centraliser les informations administratives (DOETH, liste nominatives, etc.),
- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe,
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés prévue dans le cadre de l'accord groupe
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes handicapées,
- Assurer l'appui technique auprès des entreprises et établissements du groupe sur le sujet,
- Orienter et conseiller les salariés et les différentes parties prenantes à l'accord,
- Identifier les réseaux et prestataires externes mobilisables,
- Assurer le reporting auprès de la Direction Ressources Humaines Groupe.

Intercouteur privilégié des établissements du groupe, le Responsable Mission Handicap Groupe s'appuie sur les référents RH ou à défaut, sur les responsables administratifs et financiers, pour relayer les informations relatives au présent accord et mettre en place les actions prévues.

Le Responsable Mission Handicap Groupe est supervisé par le Responsable du Développement des Ressources Humaines Groupe afin de mener à bien l'ensemble des actions prévues dans le cadre du présent accord. le Responsable du Développement des Ressources Humaines Groupe a pour attribution de :

- Orienter, compléter et valider les principes et actions de la Mission Handicap Groupe ;
- Suivre l'état d'avancement des actions.

Un montant forfaitaire de cinq mille euros (5 000€) par an sera consacré au financement de l'intervention du Responsable du Développement des Ressources Humaines Groupe au titre du présent accord après agrément par la Directe de Paris.

**1.2 Référent Exécutif Accord pour les établissements de plus de 300 salariés**

Handicap  
19 CS  
IP  
13M

RE

Au sein de chaque établissement ayant un effectif de plus de 300 salariés, un Référent Exécutif Accord sera mis en place. Celui-ci a pour mission de :

- Impulser la réalisation des actions préconisées par la Mission Handicap Groupe et en assurer le suivi au sein des différents établissements placés sous sa responsabilité ;
- Diffuser les informations au sein des différents services des établissements et à l'attention de la Mission Handicap Groupe ;
- Rechercher et développer activement le réseau de partenaires externes en matière d'emploi de travailleurs handicapés ;
- Assurer le processus de recrutement des personnes handicapées, seul ou en collaboration avec les managers ;
- Assurer le suivi des personnes recrutées et leur maintien dans l'emploi ;
- Mener des actions de sensibilisation auprès du management, des salariés et des partenaires sociaux.

Un forfait de cinq mille euros (5 000€) par an sera consacré, au titre du budget de l'accord, pour financer les missions des Référents Exécutifs Accord.

## 2. Instances de suivi

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap repose sur l'action des entreprises dont la liste figure en annexe du présent accord.

A cet effet, le suivi de l'accord est articulé à 3 niveaux :

- Au niveau du Groupe, une commission ad hoc est créée. Elle est dénommée Commission de Suivi Handicap Groupe.
- Pour chaque entreprise de plus de 300 salariés une commission de suivi ad hoc est créée.
- Au niveau des entreprises et établissements ayant un effectif inférieur à 300 salariés, les CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel, sont compétents pour assurer la mission de suivi, telle qu'elle est définie par la loi dans le cadre de l'obligation de négociation annuelle sur le sujet. Il sera transmis dans le cadre du bilan annuel du CHSCT le rapport d'activité validé par la Commission de Suivi Handicap Groupe.

## 2.1 Commission de Suivi Handicap Groupe

### 2.1.1 Composition

- Le DRH Groupe, ou son représentant, accompagné au maximum de trois personnes,
- Un Délégué Syndical de Groupe pour chaque organisation syndicale représentative, signataire ou non signataire du présent accord.

### 2.1.2 Attributions

- La Commission de Suivi Handicap Groupe a pour mission de :
- Suivi du bilan annuel des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrits dans le présent accord
  - Valider les rapports d'activités sur le sujet,
  - Apprécier les engagements financiers de chaque entreprise, ainsi que la consolidation au niveau du Groupe (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation),
  - Etudier les dossiers de demandes d'aide au titre de l'article 7- Chapitre II du présent accord, attribuer les aides et fixer leur montant.

Selon les sujets traités et après accord des participants, des intervenants pourront être associés (service de santé au travail, intervenants extérieurs).

R-C

B.M

CS 20  
OJD  
ILP

**2.1.3 Réunions**

La Commission de Suivi Handicap Groupe se réunira deux fois par an à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines Groupe qui établira l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants. Le secrétariat sera assuré par la Direction.

**2.2 Commission de Suivi pour les entreprises de plus de 300 salariés**

**2.2.1 Composition**

La Commission de Suivi réunit :

- Le DRH ou son représentant accompagné au maximum d'une personne,
- Rétérent Exécutif Accord
- Un Délégué Syndical pour chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, que l'organisation soit signataire ou non signataire du présent accord.
- Un représentant du CHSCT (dans le cas de plusieurs CHSCT, un représentant par CHSCT)
- Le cas échéant un représentant du service de santé au travail.

**2.2.2 Attributions**

La Commission de Suivi a pour mission de :

- Recevoir le bilan annuel et le rapport d'activité validés préalablement par la Commission Suivi Handicap Groupe
  - Evoquer les éventuelles difficultés rencontrées,
  - Formuler, le cas échéant, des propositions d'ajustement,
  - Relayer, sur leur périmètre, les mesures de soutiens et d'accompagnements destinées aux collaborateurs
  - Transmettre les dossiers de demande d'aide à la Commission de Suivi Handicap Groupe.
- Elle se substitue à toute autre commission ayant le même objet.

**2.2.3 Réunions**

La Commission de Suivi se réunira 1 fois par an à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui établira l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants.

**3. Règles de fonctionnement**

Les membres des Commissions s'engagent à respecter les règles de confidentialité, notamment sur les données nominatives pouvant être exprimées en réunion.

Les membres des Commissions pourront se réunir dans le cadre d'une réunion préparatoire, pour laquelle le temps passé en réunion par les membres sera considéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement seront pris en charge par les entreprises du groupe, selon le barème en vigueur.

Afin de garantir l'efficacité de ces réunions et de permettre aux participants d'être force de proposition, il sera proposé aux membres de la Commission de Suivi un cursus de formation nécessaire à la maîtrise complète de la problématique de l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, les rapports d'activités, accompagné de l'avis du Comité de Groupe Lucien Barrière, des ordres du jour et éventuellement des comptes rendus des réunions de la Commission de Suivi Handicap Groupe, seront adressés à la DIRECCTE. De même ces documents seront présentés annuellement pour avis aux CE et aux CHSCT en application des dispositions de l'article L2323-30 du Code du travail.

RG

Bm

CS  
21  
ad  
IP

Dans le cas où un établissement ou une entreprise du Groupe Lucien Barrière aurait signé un accord collectif en faveur de l'emploi des personnes handicapées, le bilan de celui-ci doit être adressé à la DIRECCTE de rattachement.

#### 4. Budget de l'accord de groupe

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord, sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'Agefiph par chaque établissement concerné en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sur la durée de l'accord.

Après négociation entre les signataires du présent accord, un budget prévisionnel est établi chaque début d'année à partir des déclarations annuelles de l'année n-1 (cf. budget prévisionnel 2012 en annexe).

L'ensemble du plan d'action contenu dans le présent accord fait l'objet d'une affectation budgétaire par poste. La ventilation budgétaire est établie par la Direction des Ressources Humaines après avoir pris conseil auprès de la DIRECCTE de Paris.

#### 4.1 Modalités d'attribution budgétaire

Chaque année, il est décidé de répartir le budget de fonctionnement dédié au financement de la Mission Handicap Groupe et un budget d'actions permettant, d'une part de financer des actions pilotées en central (communication, formations spécifiques,..) et d'autre part d'assurer le financement direct des actions pour les établissements du Groupe.

#### 4.2 Engagement de dépenses

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la Direction après consultation de la Commission de Suivi Groupe.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités des établissements et entreprises du Groupe, après avis de la DIRECCTE de Paris.

A l'échéance de l'accord, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions et non utilisées seront reversées à l'Agefiph ou reversées sur le budget de l'accord suivant, selon la décision de la DIRECCTE de Paris.

#### 5- Entrée en vigueur, durée, révision de l'accord et adhésion

La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions L.2232-2 du Code du travail.

Afin de permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de sa signature.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet pour quatre années civiles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative compétente.

En cas de refus d'agrément par l'autorité administrative, le présent accord sera considéré comme nul et non avenu.

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2012, 2013, 2014 et 2015.

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires se réuniront pour réexaminer son contenu et décider des suites à lui réserver.

RG

Bm

ILP  
22  
CS

Toute organisation syndicale de salariés représentative et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la DIRECCTE de Paris.

Fait à Paris, le 26 octobre 2011

Pour la Direction de GROUPE LUCIEN BARRIÈRE  
M. André DECOUÏÈRE  
Directeur des Ressources Humaines Groupe

♦ La Fédération des Services C.F.D.T.,  
Madame Béatrice MEKERRI

*M. Durat*

♦ Pour la Fédération INOVA CFE-CG,  
Monsieur Pierre-Alain DURAT



♦ Pour la Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC  
Madame Isabelle LEPENVEN



♦ Pour la Fédération commerce, services et distribution CGT,  
Monsieur Cyril SARAGAGLIA



♦ Pour la Fédération Employés et Cadres C.G.T / Force Ouvrière,  
Monsieur Robert GIANNINI



*ILP*  
23

*wcl*

ANNEXES

- Budget prévisionnel annuel pour les exercices 2012 – 2013 – 2014 - 2015
- Annexe financière
- Synthèse DOETH

- Liste des établissements et entreprises dans le périmètre de l'accord avec la répartition des objectifs de recrutement

re

IRM  
24  
ILP  
CS  
P  
P



ANNEXE FINANCIÈRE - 2011

BUDGET CIBLE PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2012 – 2013 – 2014 - 2015

L'obligation d'emploi est établie à unités.

Le nombre des unités bénéficiaires s'élève au 31 décembre 2011 à : 265

Le nombre d'unités bénéficiaires manquantes est de 145,42 unités sur les établissements concernés par l'accord, soit un budget cible prévisionnel arrondi à 450 000 € pour l'année 2012.

Type d'action	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Pilotage Coordination	90 000 €	20	79 000 €	20	69 000 €	20	60 000 €	20
Chapitre 2.1 Plan d'embauche	49 500 €	11	39 500 €	10	55 200 €	16	63 000 €	21
Chapitre 2.2 Plan d'insertion	54 000 €	12	51 350 €	13	37 950 €	11	36 000 €	12
Chapitre 2.3 Plan de prévention / maintien dans l'emploi	108 000 €	24	94 800 €	24	86 250 €	25	60 000 €	20
Chapitre 2.4 Plan de formation	40 500 €	9	39 500 €	10	31 050 €	9	27 000 €	9
Chapitre 2.5 Plan de partenariat avec le secteur protégé	22 500 €	5	19 750 €	5	13 800 €	4	9 000 €	3
Chapitre 2.6 Sensibilisation et communication	49 500 €	11	39 500 €	10	27 600 €	8	24 000 €	8
Chapitre 2.7 Soutien aux salariés handicapés du groupe	36 000 €	8	31 600 €	8	24 150 €	7	21 000 €	7
<b>Total</b>	<b>450 000 €</b>	<b>100</b>	<b>395 000 €</b>	<b>100</b>	<b>345 000 €</b>	<b>100</b>	<b>300 000 €</b>	<b>100</b>

ILP  
25  
13m  
25

ANNEXE 2 - Liste des établissements et entreprises dans le périmètre de l'accord avec la répartition des objectifs de recrutement

Cratères	Caractéristiques	Nombre minimum de recrutement	Etablissements concernés	TOTAL
C1	Avec plus de 20 unités manquantes	8	- SEETE - SHCD	16
C2	Entre 10 à - de 20 unités manquantes	5	- SLAT - SERF	10
C3	Entre 5 à - de 10 unités manquantes	3	- Société Alsacienne de Jeux et Loisirs Blotzheim - STIR - SACT - SAS Groupe Lucien Barrière - SITH - SECB	15
C4	Entre 3 à - de 5 unités manquantes	2	- SATB - Grand Hôtel de Dinard - SA La Rochelle Loisirs - Société Anonyme du Casino de Menton - Société d'Exploitation Complexe Touristique	10
C5	Entre 1,5 unités à -3 unités manquantes	1	- Société Touristique et Thermale de la Mouillère (Besançon) - SEHBL - SDT CARRY - Société Fermière du Casino Municipal de Niederbronn - SNECR - SFCSM - Casino de Ste Maxime - Société du Grand Casino du Touquet - SFCRB	9
				60

**EMBAUCHES : OBJECTIFS DE RECRUTEMENT PAR ETABLISSEMENT**

ILP  
1/2  
R.G  
Bm  
000

**ACCUEIL DE STAGIAIRES : OBJECTIFS DE RECRUTEMENT PAR ETABLISSEMENT**

Critères	Caractéristiques	Nombre minimum de recrutement	Etablissements concernés	TOTAL
C1	Avec plus de 20 unités manquantes	4	- SEETE - SHCD	8
C2	Entre 10 à - de 20 unités manquantes	2	- SLAT - SERF	4
C3	Entre 5 à - de 10 unités manquantes	2	- Société Alsacienne de Jeux et Loisirs Blotzheim - STIR - SACT - SAS Groupe Lucien Barrière - SITH - SECB	10
C4	Entre 3 à - de 5 unités manquantes	1	- SATB - Grand Hôtel de Dinard - SA La Rochelle Loisirs - Société Anonyme du Casino de Menton - Société d'Exploitation Complexe Touristique	5
C5	Entre 1,5 unités à -3 unités manquantes	1	- Société Touristique et Thermale de la Mouillère (Besançon) - SEHBL - SDT CARRY - Société Fermière du Casino Municipal de Niederbronn - SNECR - SFCSM - Casino de Ste Maxime - Société du Grand Casino du Touquet - SFCRB	9
				36

IRP  
ad  
Bm  
2/12  
CS