



Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives (synthèse)

Bruno Weber-Gobet

Décembre 2017

1. Introduction

L'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail est devenue une question politique, économique et sociétale de premier plan. Quel rôle jouent ici les conventions collectives de travail (CCT) ? Peuvent-elles apporter une contribution ? Ou risquent-elles au contraire de constituer un obstacle à l'intégration ? Les liens entre les CCT et l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ont fait l'objet d'un rapport issu du projet « Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives », qui a pu voir le jour grâce au soutien du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) et de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), et qui a été suivi par un groupe de professionnels¹. Le présent document est un résumé ; pour obtenir des informations plus détaillées et des indications sur les sources, vous pouvez consulter le rapport complet².

2. Pourquoi les partenaires sociaux doivent-ils se préoccuper de l'intégration des personnes en situation de handicap ?

Dans le cadre du projet, des entretiens ont été menés avec les partenaires sociaux, des responsables de l'AI et de l'intégration, des organisations de personnes en situation de handicap et des organismes de formation. Ces entretiens ont montré qu'il existe trois situations et problématiques liées au thème « intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail », dont les partenaires sociaux se préoccupent ou devraient se préoccuper.

2.1. La barrière du salaire minimum

Dans diverses conventions collectives de travail, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'avantage que représente la fixation de salaires minimaux pour renforcer leur branche et protéger les travailleurs. Mais cet avantage peut se révéler lourd de conséquences pour les personnes en situation de handicap qui n'ont qu'une productivité réduite : quand la CCT qui définit un salaire minimum ne prévoit pas de règles autorisant de fixer des salaires inférieurs, l'accès de ces personnes au marché du travail devient difficile, voire impossible. De ce fait, les partenaires sociaux qui ont conclu une CCT avec un salaire minimum sont appelés à définir des règles leur permettant de fixer des salaires plus bas pour les personnes qui ont une productivité restreinte en raison de leur handicap.

2.2. Maintien en emploi du personnel touché par une maladie ou un accident

On trouve dans toutes les branches des collaborateurs ou des collaboratrices susceptibles d'être exclus du marché du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident. Il s'agit de prévenir ce risque. En effet, l'expérience des dernières années montre qu'il est plus facile de maintenir l'emploi en cas de maladie ou d'accident que d'intégrer sur le marché du travail des personnes en situation de handicap au bénéfice d'une rente, sortant de formation, inscrites au chômage ou touchant l'aide sociale. De plus, tant le reste du personnel que l'entreprise et la branche ont intérêt à ce que l'emploi soit conservé : la personne concernée ne se retrouve pas au chômage, ses compétences restent acquises à l'entreprise et à la branche, et les frais d'assurance sont réduits. Une CCT comportant des règles relatives au maintien en emploi peut être utile ici.

2.3. Exploiter le potentiel d'une CCT

Un des atouts d'une CCT est qu'elle permet de prendre des dispositions propres à chaque branche, qui sont mieux à même de s'adapter à la situation d'une seule branche ou d'une seule entreprise que des prescriptions légales valables pour toutes. Ce constat vaut évidemment aussi pour l'intégration

¹ Les organisations représentées dans le groupe de suivi sont les suivantes : Haute école de Lucerne, Fondazione FTIA, Compasso, Centre Patronal, syndicat syna, Inclusion Handicap, Union patronale suisse, Fondation IPT, Office fédéral des assurances sociales, Conférence des offices AI et Travail.Suisse.

² Le rapport complet peut être consulté à l'adresse http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb.

des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Les branches dotées d'une CCT qui veulent contribuer à l'intégration de ces personnes disposent d'une large palette d'actions possibles. Mais ce potentiel est encore peu exploité à l'heure actuelle.

3. Dispositions actuelles des conventions collectives de travail

Dans le cadre du projet « Favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives », nous avons cherché à savoir ce que prévoient déjà les CCT. Selon nos entretiens avec des professionnels et les analyses faites jusqu'ici³, les dispositions figurant à cet égard dans les CCT se limitent à quatre domaines thématiques.

3.1. Premier domaine thématique : salaire en cas de productivité restreinte

Les CCT dotées de règles concernant un salaire minimum sont confrontées à la question de savoir si ce salaire doit être versé en toutes circonstances ou s'il est possible d'en verser un plus bas, par exemple au vu d'une productivité limitée par un handicap physique, mental ou psychique. Nous avons trouvé des règles autorisant cette exception dans différentes CCT, mais avec une formulation, une teneur et des solutions très variables. Les points suivants sont abordés dans l'une ou dans plusieurs d'entre elles.

Instances de décision : dans la plupart des CCT qui prévoient une dérogation au salaire minimum, l'accord pour ce faire doit être soumis à la Commission paritaire nationale (CPN). C'est ce qu'exigent par exemple la CCT des entreprises de la carrosserie (texte 1)⁴ et celle des entreprises de l'isolation (texte 2). Dans d'autres CCT, notamment dans la convention nationale du secteur principal de la construction (texte 3), il est possible de faire appel à la CPN en cas de conflit. Mais il existe aussi des CCT où la CPN n'intervient pas. La CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale n'admet le versement de salaires inférieurs au minimum que si « le travailleur [reconnaît] expressément ne pas être en mesure de fournir des prestations de travail moyennes » (texte 4). La CCT de l'industrie du métal prévoit, à la demande de la personne concernée, une procédure interne qui, si elle n'aboutit pas, doit être réglée non pas par l'intermédiaire des structures de la branche, mais par la voie civile (texte 5).

Forme écrite : un accord sous forme écrite est nécessaire pour que l'on puisse fixer un salaire inférieur au minimum. C'est un point sur lequel insiste explicitement la CCT des entreprises de la carrosserie, qui précise : « Cet accord *écrit* doit mentionner... ».

Motivation : la décision de fixer un salaire plus bas que le minimum doit être justifiée. La CCT de l'industrie du meuble (texte 6) n'accepte que les « raisons de déficiences physiques ou mentales médicalement attestées » comme motif justifiant la réduction de salaire. La CCT de la construction en bois (texte 7), pour sa part, exige un avis qualifié de tiers.

Durée limitée et examen périodique : doit-on limiter dans le temps les contrats de travail qui prévoient un salaire inférieur au minimum ? Se penchant sur cette question, la CCT pour les échafaudes (texte 8) autorise « la Commission professionnelle paritaire à déterminer, en fonction des circonstances du cas précis si, et dans quels délais, le salaire minimum doit être observé ». La commission peut aussi « procéder à un examen périodique de la situation ».

³ Vous trouverez une vue d'ensemble des CCT qui comportent des dispositions en lien avec l'intégration des personnes en situation de handicap à l'adresse http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb. Nous complétons régulièrement cette liste, qui ne prétend pas à l'exhaustivité, dès que nous trouvons des CCT comportant ce type de dispositions.

⁴ Vous trouverez les textes en annexe ou à l'adresse http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb.

Réadaptation : un salaire inférieur au minimum est également acceptable en cas de réadaptation, comme le prévoient la CCT de l'industrie du meuble (texte 9) et celle de la construction en bois (texte 10), ainsi que la convention collective nationale pour les hôtels, restaurants et cafés (texte 11).

Critères permettant de fixer un salaire inférieur au salaire minimum : de combien peut-on réduire le salaire minimum prévu par la CCT ? La CCT Location de services (texte 12) autorise un salaire inférieur de 15 % au minimum tandis que, selon la CCT pour le secteur vert (texte 13), il n'est pas nécessaire de soumettre à la commission paritaire un salaire inférieur si l'employé touche en plus des indemnités d'un service officiel (AI, service social, etc.) et atteint ainsi le salaire minimum. La CCT nationale des hôtels, restaurants et cafés a édicté, à l'art. 10.3 (texte 14), une règle autorisant à calculer le salaire minimum selon la formule suivante : salaire minimum divisé par 100, multiplié par (100 moins taux d'invalidité). Exemple : pour un salaire minimum de 4000 francs et un taux d'invalidité de 70 %, l'employeur doit verser un salaire de 1200 francs.

Adaptation des salaires : les salaires particuliers inférieurs au salaire minimum doivent-ils aussi être adaptés (augmentation indexée sur le renchérissement, par exemple) ? La CCT de l'industrie du meuble répond à cette question par l'affirmative, tant pour les salariés dont la productivité est réduite durablement par un handicap physique ou mental que pour les personnes bénéficiant de mesures de réadaptation (texte 15).

3.2. Deuxième domaine thématique : maintien en emploi

Que doit faire une entreprise quand un collaborateur ou une collaboratrice est victime d'une maladie ou d'un accident grave et que, une fois la convalescence terminée, il ou elle ne pourra probablement plus reprendre le travail dans l'entreprise au même taux qu'auparavant ? L'expérience montre qu'une prise de contact rapide avec l'office AI compétent est avantageuse pour tous les intéressés, aussi bien pour la personne concernée que pour l'entreprise et les différentes assurances sociales compétentes dans le cas précis. Une intervention précoce permet de prendre à temps les mesures qui conviennent pour permettre à une personne menacée d'invalidité de rester sur le marché du travail, que ce soit à son poste d'origine, à un autre poste dans la même entreprise, ou dans une autre entreprise.

Plusieurs CCT abordent le problème du maintien en emploi. C'est principalement dans les grandes entreprises comptant des postes de travail très divers que les personnes dont la productivité est réduite par une maladie ou un accident ont de bonnes chances de conserver leur emploi.

CCT des CFF

La CCT des CFF (texte 16) prévoit des dispositions précises en ce qui concerne la « réinsertion » après une maladie ou un accident. Toutes ont pour objectif de trouver une solution appropriée pour les collaborateurs des CFF confrontés à une « limitation de la prestation de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ». La condition préalable est que la personne concernée respecte son plan de réinsertion. Celui-ci se termine quand une solution appropriée a été trouvée. L'entreprise a en outre mis sur pied un système de case management avec des conseillers professionnels.

CCT de La Poste CH

La CCT de La Poste contient également une disposition, certes moins détaillée mais qui vise le même objectif, sur le maintien des collaborateurs « dont la capacité de travail est diminuée pour des raisons de santé et qui, sans faute de leur part, ne peuvent plus fournir le travail précédent dans la même mesure » (texte 17). La Poste dispose elle aussi d'une gestion professionnelle de la santé qui, outre la prévention et la sécurité au travail, s'occupe des questions de réintégration des collaborateurs malades ou accidentés.

Convention collective d'entreprise des Chemins de fer rhétiques

Les Chemins de fer rhétiques (RhB) ont signé une convention collective d'entreprise (texte 18) avec le syndicat SEV et transfair. Celle-ci contient des dispositions réglant la réadaptation professionnelle (art. 72) ainsi qu'une aide pour faire valoir des prétentions auprès des assurances sociales et de la

caisse de pension des RhB (art. 73). Ces dispositions concernent tous les collaborateurs dont la capacité de travail est diminuée pour des raisons de santé. Les RhB ont également créé un « pool AI » à l'intention des collaborateurs âgés atteints dans leur santé (art. 75 et 76). Ce pool bénéficie, dans certaines circonstances, aux personnes de plus de 56 ans qui ne peuvent plus exercer leur profession d'origine à cause de leurs problèmes de santé, mais qui n'ont pas droit à une rente AI. Il leur permet de conserver un poste dans l'entreprise jusqu'à l'âge de 60 ans et constitue en quelque sorte une réponse des RhB aux handicaps liés à l'âge des collaborateurs de longue date qui exerçaient des professions physiquement pénibles.

Accord paritaire genevois

À la différence des trois conventions ci-dessus signées par les partenaires sociaux, qui concernent de grandes entreprises (CFF, Poste CH et RhB), l'Accord paritaire genevois⁵, convention de collaboration entre partenaires sociaux (employeurs et syndicats) et assureurs (assurance perte de gain, Suva et AI), concerne une branche, à savoir les métiers du bâtiment genevois, qui compte environ 1200 petites et très petites entreprises et 14 000 emplois au total. Cette branche est entièrement couverte par des CCT déclarées de force obligatoire ; ses structures et sa tradition, qui reposent sur une approche partenariale, constituent des facteurs de réussite pour la mise en œuvre de l'accord paritaire. Les règles de la collaboration ont cependant été inscrites non pas dans les CCT elles-mêmes, mais dans une convention distincte.

L'accord a été mis sur pied en réponse à une demande de la caisse de pension propre à la branche, confrontée à un nombre excessif de mises en invalidité à la suite d'un accident ou d'une maladie. Ces rentes peuvent entraîner des problèmes pour leurs bénéficiaires (tels que la désinsertion) et des coûts élevés pour les assurances. L'accord a pour but d'aider les entreprises à maintenir les emplois et à assurer la réadaptation professionnelle de leurs collaborateurs victimes d'une maladie ou d'un accident. Des interventions rapides et coordonnées doivent permettre de conserver la capacité de gain des personnes dont la capacité de travail est limitée par une atteinte à la santé ou un accident. Un élément est particulièrement à signaler : les signataires de cette convention de collaboration ne sont pas uniquement les partenaires sociaux, mais aussi des assureurs privés et des assurances sociales. La standardisation des processus, le meilleur financement des mesures et les entretiens mensuels pour traiter des cas concrets doivent permettre de résoudre à la fois les problèmes humains et les problèmes assurantiels. Une évaluation⁶ publiée par l'OFAS en novembre 2017 a montré que l'Accord paritaire genevois s'avère prometteur et qu'il a atteint la majeure partie de ses objectifs. Des recommandations ont été formulées en vue d'améliorer les processus du dispositif existant et de transférer cette approche à d'autres secteurs économiques ou d'autres cantons.

3.3. Troisième domaine thématique : interdiction de discrimination

On trouve dans la CCT de La Poste CH une disposition particulière (texte 19) importante pour les personnes atteintes dans leur santé : dans le chapitre « Égalité de traitement », l'employeur s'engage « à veiller à ce que les collaborateurs/collaboratrices ne soient pas directement ou indirectement discriminé(e)s en raison de caractéristiques personnelles ». On trouve dans la liste de celles-ci « le sexe, l'origine, la langue, l'état civil, la situation familiale ou une grossesse », mais aussi l'état de santé. Cette « interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, au salaire, à la formation et au perfectionnement, ainsi qu'à la promotion et au licenciement ». « Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination ». La commission paritaire se charge de juger d'éventuelles infractions à ces règles.

⁵ <http://www.fmb-ge.ch/prestations-entreprises/accord-paritaire.html>

⁶ Le rapport est disponible sur www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Recherche et évaluation > Rapports de recherche > Évaluation « Accord paritaire genevois » (2017; rapport no 6/17).

La CCT pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie (texte 20) comporte une interdiction de discrimination qui s'applique entre autres aux personnes en situation de handicap. Cette interdiction oblige l'employeur « à veiller à ce que le climat de travail entre les travailleurs soit respectueux et tolérant, et qu'il n'y ait pas des désavantages ni de discriminations en raison du sexe, de l'âge, de l'origine, de la race, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la classe sociale, de la forme de vie, de la religion, des idéologies ou des persuasions politiques, d'un handicap physique ou psychique ou de restrictions physiques ».

3.4. Quatrième domaine thématique : intégration des personnes en situation de handicap

La CCT des industries horlogère et microtechnique traite, à l'art. 10.5, du thème « Intégration des handicapés » (texte 21). Cet article ne vise pas seulement à maintenir l'emploi d'une personne déjà salariée de l'entreprise ; son champ d'application est en effet plus vaste, puisqu'il aborde également la façon dont les « handicapés » peuvent être intégrés dans la branche, qu'ils soient bénéficiaires de rente, sortant de formation, inscrits au chômage ou touchant l'aide sociale. L'art. 10.5 exige des entreprises relevant de l'industrie horlogère ou microtechnique d'« examiner avec le plus grand soin toutes les possibilités d'intégrer des handicapés dans les bureaux et ateliers [...], en collaboration avec la commission du personnel ou le délégué syndical », d'une part pour maintenir l'emploi d'une personne déjà salariée, d'autre part pour engager de nouvelles personnes en situation de handicap. Cette disposition, inscrite dans la CCT dès les années 1980, est caractéristique d'une politique d'intégration dans laquelle les entreprises cherchent activement, de leur propre chef, à intégrer les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Cette CCT permet en outre à un « secrétaire syndical local » de se préoccuper du maintien d'un emploi ou de l'engagement d'une personne extérieure. S'il « rencontre une difficulté, il peut soumettre le cas au secrétaire patronal intéressé ». Il doit alors « examiner avec lui si une solution adéquate peut être trouvée ». Les personnes représentant cette CCT ont cependant indiqué que, si cette disposition sur l'intégration des handicapés est exemplaire en soi, elle n'est que rarement appliquée.

4. Problèmes et lacunes dans le processus d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail

Nous avons recensé au chapitre 3 les diverses manières dont les conventions collectives répondent à la question de l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Le chapitre 4 traite de l'identification des problèmes et des lacunes constatés dans ce processus, qui peuvent servir de point de départ pour l'évolution future des CCT vers une meilleure intégration professionnelle de ces personnes (chap. 5).

On peut résumer en trois points les indications données par les professionnels sur les problèmes et les lacunes constatés dans le processus d'intégration.

4.1. Influence de la situation générale du marché du travail

La réussite de l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ne dépend pas seulement des facteurs individuels (employabilité), des prestations et des instruments de l'AI ou des dispositions des CCT, mais aussi, et dans une large mesure, de la situation générale de ce marché. Dans un environnement économique tendu, où l'on a plutôt tendance à réduire les effectifs qu'à les augmenter, l'intégration est plus difficile qu'en période de pénurie de main-d'œuvre. Dans la perspective annoncée d'un manque de travailleurs qualifiés, la situation des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi devrait se trouver améliorée ces prochaines années.

Par ailleurs, le progrès technologique continu impose à la société et à l'économie des adaptations et des changements de plus en plus fréquents. Le marché du travail n'échappe pas à ces difficultés. La délocalisation des travaux les plus simples à l'étranger ainsi que l'automatisation et la robotisation

entraînent la disparition des emplois auxquels pourraient accéder les personnes dotées de faibles qualifications ou de compétences limitées. Cette évolution touche également une partie des personnes en situation de handicap, celles qui, en raison de leur état de santé ou de leurs compétences, ne peuvent prétendre qu'à des emplois peu qualifiés. Une question demeure cependant à discuter et, cas échéant à approfondir : celle de savoir si et comment l'évolution du marché du travail représente une chance pour ces personnes.

4.2. Différentes situations de départ pour l'intégration des personnes en situation de handicap

En abordant la manière dont les conventions collectives pourraient contribuer à leur intégration, nous devons nous demander à qui exactement on fait allusion quand on parle de « personnes en situation de handicap ». Les interviews et les entretiens ont clairement montré que la situation initiale de ces personnes en vue de leur intégration sur le marché du travail est très diversifiée, non seulement en ce qui concerne le handicap (physique, mental ou psychique, ou encore polyhandicap) et son degré de gravité, mais aussi sur le plan de la situation de vie ainsi que des qualifications et des compétences existantes. Les CCT qui veulent contribuer à l'intégration de ces personnes doivent prendre en compte au moins cinq groupes aux caractéristiques différentes.

1. Les personnes salariées d'une entreprise qui, en cours d'emploi, rencontrent des problèmes de santé du fait d'une maladie ou d'un accident. Pour elles, l'enjeu est de conserver leur emploi dans l'entreprise ou dans la branche.
2. Les personnes en situation de handicap qui ont terminé une formation et disposent de compétences à jour. Pour elles, l'important est de réussir leur entrée sur le marché du travail.
3. Les personnes qui bénéficient d'une rente, mais qui ont le potentiel nécessaire pour entamer une réadaptation. Comme elles ne sont plus intégrées depuis plus ou moins longtemps sur le marché du travail, il leur manque vraisemblablement des compétences actualisées, qu'elles doivent se réapproprier grâce à des mesures spécifiques.
4. Les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas être productives à 100 % en raison d'une atteinte à la santé, mais qui n'ont pas droit à une rente AI. Il s'agit d'identifier les aides existantes pour leur intégration sur le marché du travail.
5. Les personnes qui, en raison de leur handicap, ne peuvent plus exercer n'importe quel métier, mais qui pourraient être productives à 100 % dans certaines professions ou activités, voire fournir un rendement exceptionnel. Leur problème n'est pas la productivité ou les compétences, mais les réserves et les préjugés contre lesquels elles doivent se battre.

4.3. Questions particulières

Plusieurs questions particulières ont été abordées dans les entretiens portant sur les problèmes et les lacunes constatées pour l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Elles sont résumées ci-dessous.

Conseil et accompagnement : les deux sont des mesures essentielles pour l'intégration de ces personnes. Pour l'AI, ces mesures constituent le cœur de la réadaptation. Mais le conseil et l'accompagnement par l'AI sont limités dans le temps. Or, lorsqu'il s'agit en particulier de handicaps d'origine psychique, à manifestation parfois périodique, cette limitation constitue un obstacle sur le chemin d'une intégration durable. Elle confronte les entreprises (par exemple lors de changements dans l'équipe) à des difficultés dont elles doivent aujourd'hui venir à bout sans le soutien de l'AI.

Formation continue : les personnes en situation de handicap ont besoin, comme tout travailleur, d'approfondir, de compléter ou d'élargir leurs connaissances, leurs capacités et leurs compétences par la formation. Elles peuvent ainsi renforcer leur employabilité et accroître leurs chances de se maintenir sur le marché du travail. Mais l'accès à la formation est parfois difficile pour elles, par exemple en raison d'obstacles extérieurs comme le manque d'accessibilité de l'environnement bâti ou

le manque d'informations adaptées, l'absence d'offres publiques ou le fait de ne pas satisfaire aux conditions du droit aux prestations de l'AI.

Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie : en Suisse, les employeurs sont tenus de continuer à verser le salaire du personnel en cas de maladie, donc, en particulier, celui de leurs collaborateurs en situation. Il est important pour les entreprises qui emploient ces personnes que cette obligation soit correctement réglée et ne constitue pas un risque financier majeur pour elles. Elles peuvent en particulier avoir des doutes en matière d'assurance, du fait que celle-ci n'est pas obligatoire et que différentes formules existent. Ces incertitudes peuvent expliquer certaines réticences à embaucher des personnes en situation de handicap.

Sensibilisation du personnel : pour intégrer des collaborateurs en situation de handicap dans une entreprise et y créer un environnement qui leur convienne, il est nécessaire que toute l'équipe soit disposée à les accueillir, et non pas seulement le chef ou le responsable des ressources humaines. Dans certains cas, il convient de procéder à un travail de sensibilisation, qu'une entreprise n'est pas toujours prête à assumer seule.

Salaires dans les entreprises sociales : les organisations de personnes en situation de handicap ont soulevé un problème particulier, celui du salaire en lien avec les conventions collectives déclarées de force obligatoire, qui peuvent également régir les rapports de travail dans les entreprises sociales. Comme l'emploi de personnes en situation de handicap dans de tels établissements sert davantage à l'intégration sociale qu'à la sécurité financière apportée par le travail, il se pose, d'une part, la question de savoir si ces entreprises doivent être concernées par une CCT déclarée de force obligatoire et, d'autre part, celle de savoir comment garantir que les personnes qui y travaillent touchent un salaire équitable.

5. Intégration professionnelle des personnes en situation de handicap : propositions adressées aux partenaires sociaux

De quelle façon une CCT peut-elle contribuer à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ? Les chapitres précédents ont exposé les solutions – déjà en place ou à l'état d'ébauche – actuellement mises en œuvre dans les CCT en vigueur en Suisse (chap. 3), mais aussi les problèmes et les lacunes que présente cette intégration (chap. 4). Le présent chapitre a pour but de proposer des idées sur la façon d'inscrire dans les CCT des dispositions susceptibles de favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux sont entièrement libres de proposer, lors des négociations conventionnelles, des dispositions favorables à cette intégration, puis de les incorporer à la convention. La force du partenariat social réside précisément dans sa capacité à trouver des solutions adaptées à la situation de chaque branche et c'est dans ce contexte qu'il faut comprendre les idées exposées ci-dessous, conçues comme des contributions aux échanges entre partenaires sociaux et aux négociations. Si elles émanent des entretiens réalisés avec les experts et le groupe qui a accompagné les travaux, les propositions concrètes sont toutefois l'œuvre de Travail.Suisse.

5.1. Compléter les déclarations de principe

Le préambule d'une CCT contient les objectifs généraux, les principes et l'objet de la convention. Il aborde ainsi la paix du travail, la volonté de collaborer, l'importance de la formation continue ou encore l'égalité entre hommes et femmes. Les partenaires sociaux peuvent par exemple ajouter à ces déclarations de principe l'interdiction de discriminer les personnes en situation de handicap, à l'image de l'interdiction de discriminer d'autres groupes qui figure déjà dans certaines CCT.

Interdiction de la discrimination : la convention collective de travail veille, dans l'ensemble de ses dispositions, à prévenir toute discrimination directe ou indirecte des personnes en situation de handicap.

Inséré dans les déclarations de principe, cet énoncé contraindrait les partenaires sociaux à tenir aussi compte des conséquences de leurs décisions pour ces personnes.

L'inscription du principe de solidarité des entreprises et du personnel envers les personnes en situation de handicap permet d'aller plus loin dans la démarche d'intégration professionnelle.

Promotion de l'intégration professionnelle : la convention collective de travail veille à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. À cet effet, des structures de collaboration sont mises sur pied dans la branche et un soutien est fourni tant aux entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap qu'à ces personnes elles-mêmes.

Grâce à cet article, les instances compétentes pourraient formuler une véritable politique conventionnelle visant à garantir l'égalité dans le monde du travail pour les personnes en situation de handicap. Signalons qu'une branche ou une entreprise qui réalise des projets novateurs peut actuellement recevoir une aide financière du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) dans le cadre du programme « Égalité et travail ».

5.2. Résoudre la question salariale

La question salariale joue un rôle essentiel dans l'intégration des personnes en situation de handicap. De très nombreuses CCT contiennent ainsi des dispositions qui autorisent les entreprises à verser aux collaborateurs dont la productivité est limitée un salaire inférieur au minimum qu'elles définissent. À cet égard, ces CCT favorisent l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dont la productivité n'atteint pas 100 % en leur ouvrant les portes du marché primaire du travail.

Les recherches que nous avons effectuées nous ont montré que les employeurs et les travailleurs, mais aussi les offices AI et les responsables de l'intégration, ne connaissent pas nécessairement ces dispositions. Il y a donc en l'espèce un grand déficit d'information, qu'il s'agit de combler. Signalons par ailleurs qu'il n'existe pas, à notre connaissance, d'évaluation des résultats des systèmes salariaux, ni de comparaison entre les différents modèles. Il serait dès lors indiqué, pour développer les régimes conventionnels autorisant un salaire inférieur au salaire minimum, de réaliser une évaluation qui permettrait aux branches d'optimiser leurs solutions ou, pour celles qui n'en disposent pas encore, d'inscrire un modèle éprouvé dans leur CCT. Toute évaluation devrait, pour le moins, identifier les effets des régimes salariaux sur les personnes

- qui perçoivent une rente AI en sus de leur salaire réduit,
- qui ne perçoivent pas de rente AI en sus de leur salaire réduit, ou
- qui présentent un handicap grave (taux d'invalidité de 70 % ou plus).

5.3. Favoriser le maintien en emploi et la réadaptation dans la branche

L'Accord paritaire genevois de la branche du bâtiment constitue un exemple pratique de collaboration et de soutien des entreprises et du personnel en matière d'intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. Cette collaboration et cette solidarité sectorielles donnent davantage de possibilités aux collaborateurs victimes d'un accident ou d'une maladie de conserver leur emploi ou de suivre une réadaptation, tout en réduisant les frais d'assurance pour les entreprises et pour la branche. Les partenaires sociaux peuvent toutefois adopter des formes de collaboration de ce type dans des accords distincts, sans devoir nécessairement inscrire ces engagements dans les CCT.

L'Accord paritaire genevois est un modèle pour les petites entreprises. Dans le cas des grandes entreprises, ce sont les CCT des CFF et de la Poste CH, ainsi que la convention d'entreprise des Chemins de fer rhétiques, qui peuvent montrer la voie. La CCT a ainsi permis de définir des structures et des organes qui favorisent le maintien en emploi et la réadaptation.

D'autres branches ou d'autres grandes entreprises peuvent tirer parti de ces expériences et inscrire des dispositions semblables dans leur CCT.

Maintien en emploi et réadaptation : la convention collective de travail apporte son soutien aux efforts que la branche, les entreprises et le personnel consentent pour maintenir en emploi les collaborateurs victimes d'un accident ou d'une maladie, ou pour les réinsérer sur le marché du travail.

5.4. Insérer des personnes en situation de handicap extérieures à la branche

L'inclusion dans l'article relatif à la **promotion de l'intégration professionnelle** d'efforts visant non seulement le maintien en emploi ou la réadaptation d'employés de la branche victimes d'un accident ou d'une maladie, mais l'intégration de personnes en situation de handicap n'appartenant pas à la branche, donne une nouvelle dimension aux CCT. L'attention se porte alors sur les personnes en situation de handicap qui perçoivent une rente ou qui, après une formation ou une période de chômage, veulent travailler dans la branche. Que peut faire une CCT pour permettre à de nouvelles personnes d'entrer dans la branche ?

Sensibilisation : la CCT peut donner mandat aux partenaires sociaux et aux organismes de formation de la branche d'informer les membres de la CCT sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et sur un marché du travail inclusif, ainsi que de les sensibiliser à cet égard. À cette fin, la branche peut préparer du matériel pour ses publications ou pour des séances de formation et d'information, ou encore tirer parti des projets et des structures⁷ déjà en place. En adoptant des mesures de sensibilisation, elle souligne l'importance qu'elle accorde au sujet et met à la disposition de ses membres les aides à la décision requises.

Soutien aux entreprises : l'AI dispense un soutien varié aux entreprises qui engagent des personnes en situation de handicap. Ces mesures présentent toutefois l'inconvénient d'être en partie limitées dans le temps et de ne pas concerner toutes les personnes en situation de handicap. Les prestations de la CCT pourraient ainsi combler des lacunes qui en résultent, en matière d'initiation au travail et de coaching, par exemple.

Conseil dans le domaine de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie : lorsqu'elles engagent des personnes présentant un handicap ou un état de santé instable, les entreprises tiennent à ce que la poursuite du versement du salaire soit réglée de façon adéquate et ne leur fasse courir aucun risque. Il en va également ainsi pour les entreprises assujetties à une CCT et affiliées à une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie. Il est compréhensible que les entreprises soient réticentes à engager des personnes en situation de handicap si les questions d'assurance ne sont pas clairement réglées. Il serait ainsi avantageux que la branche puisse, dans ce domaine, fournir un soutien et des conseils à ses entreprises.

Possibilités offertes par l'informatisation : l'informatisation offre aux personnes en situation de handicap de nombreuses possibilités dont il faut aussi tirer parti dans le domaine de l'intégration professionnelle. Une branche peut ainsi réfléchir elle-même à ce sujet ou mandater une étude pour déterminer comment exploiter le potentiel de l'informatisation afin de mieux intégrer les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Elle pourra ensuite diffuser les propositions et les bonnes pratiques auprès de ses membres, soit par les canaux de communication habituels, soit lors de séances de formation et d'information.

Responsables de l'intégration : les branches désireuses de promouvoir davantage l'intégration professionnelle et un marché du travail inclusif feront bien de désigner ou d'engager des responsables de l'intégration, dont le cahier des charges peut contenir en premier lieu des tâches d'information et de sensibilisation, en deuxième lieu des tâches de coordination avec des entreprises de la branche, l'AI, les assurances, les partenaires sociaux, les organismes de formation, les organisations de personnes en situation de handicap ou Compasso et, en troisième et dernier lieu, des tâches de

⁷ Une branche peut par exemple utiliser les travaux préparatoires et les expériences de Compasso pour fournir à ses membres les informations qu'il leur faut dans le domaine de l'intégration professionnelle. www.compasso.ch.

conseil. De grandes entreprises telles que la Poste CH ou les CFF ont désigné des responsables de l'intégration.

Engagement volontaire : les entreprises peuvent se fixer des objectifs liés à l'intégration des personnes en situation de handicap. Ainsi, la Banque cantonale zurichoise réalise chaque année un programme qui permet à trois de ces personnes d'avoir accès au marché primaire du travail. Les branches peuvent elles aussi définir des objectifs. En l'occurrence, il est vraisemblablement indiqué de formuler des objectifs propres à chaque groupe cible (jeunes, malades psychiques, personnes en situation de handicap sans rente, etc.), afin que les mesures d'appui fournies par la branche aux entreprises qui engagent des personnes en situation de handicap puissent être adaptées aux besoins de chaque groupe.

5.5. Renforcer le statut des personnes en situation de handicap dans la branche

Les branches ne doivent pas se limiter à intégrer les personnes en situation de handicap sur le marché du travail, mais doivent aussi tout faire pour qu'elles puissent y rester. L'effet à long terme est un aspect auquel il faut prêter davantage d'attention, quelle que soit la mesure en question. À cet effet, deux domaines semblent particulièrement prometteurs.

Formation continue : comme les autres employés, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir développer leurs connaissances, leurs capacités et leurs compétences, par des voies formelles, non formelles et informelles. Les CCT sont d'ailleurs nombreuses à régir les domaines de la formation initiale et de la formation continue. S'il semble logique que les dispositions en la matière s'appliquent à tous les employés assujettis à la CCT, donc aussi aux personnes en situation de handicap, ce principe n'est toutefois écrit nulle part. Lors de l'élaboration d'une CCT sectorielle, il est ainsi possible d'indiquer expressément, dans les chapitres sur la formation initiale et la formation continue, que les personnes en situation de handicap peuvent facturer au fonds paritaire, moyennant demande, les frais supplémentaires qu'elles supportent du fait de leur handicap. Il en va de même des organismes de formation gérés par la branche qui proposent des prestations conçues pour ces personnes.

Coaching : le conseil et l'accompagnement que prodigue l'AI aux personnes en situation de handicap (ainsi qu'à leur entourage) étant limités dans le temps, il convient que la CCT comble cette lacune en mettant sur pied un coaching lié au poste de travail. Les démarches administratives à accomplir pour avoir droit à cette prestation doivent être aussi simples que possible.

5.6. Garantir le financement

Toute activité génère des frais, et les mesures visant l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et la mise en place d'un marché du travail inclusif ne font pas exception. Pour cette raison, la branche qui souhaiterait s'engager dans ce domaine doit naturellement définir les mécanismes à même de prendre en charge les coûts supplémentaires : augmentation de la contribution aux frais d'exécution, création d'un fonds d'intégration ou financement de projets ponctuels.

Anhang: Auszüge aus den im Bericht erwähnten GAV

Text 1

Schweizerisches Carosseriegewerbe Art. 36.3

Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. Die schriftliche Vereinbarung ist der PLK zu unterbreiten.

Text 2

Schweizerisches Isoliergewerbe Art. 41.4f.

Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten. Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

Text 3

Schweizerisches Bauhauptgewerbe Art. 45

Lohnregelungen in Sonderfällen

1 Sonderfälle: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;

.....

2 Meinungsverschiedenheiten: Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.

Text 4

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe Art. 11.3

Für Arbeitnehmende, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftliche Einzelarbeitsverträge unter den Mindestlöhnen liegende Bruttolöhne vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen, unter ausdrücklicher Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein.

Text 5

Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie Art. 15.2

4 Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 ... Abs. 4 ... GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen der Arbeitnehmervvertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervvertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlohnung darzulegen. ...Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

Text 6

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

7.1. Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten.

Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

Text 7

Holzbau Art. 05b

Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge durch qualifizierte Drittmeinung bestätigter körperlicher und /oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.

Text 8

Gerüstbau Art. 6

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

Bei Sonderfällen sind die Löhne vor Aufnahme der Tätigkeit individuell, unter Hinweis auf diesen Artikel, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Die im GAV festgelegten Basislöhne gelten lediglich als Richtwert. Die Vereinbarungen sind der Paritätischen Berufskommission unmittelbar nach Abschluss zur Genehmigung vorzulegen. Diese kann je nach den Umständen des Falles festlegen, ob und innert welcher Zeitspanne der Minimallohn wieder eingehalten werden muss oder eine periodische Prüfung der Verhältnisse vornehmen.

Sonderfälle sind zum Beispiel:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;

Text 9

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

...Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

Text 10

Holzbau Art. 05b

...Abweichende Lohnregelungen sind im Weiteren zeitlich befristet zugelassen im Falle von Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener oder amtlich bestätigter Erfordernisse. Gesuche müssen vorgängig mit qualifizierter Begründung und unter Vorlage der Beweismittel der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden.

Text 11

Gastgewerbe Art. 10.2

Von den Mindestlöhnen gemäss Artikel 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

.... vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,

Text 12

Personalverleih Art. 21

Sonderfälle

Auf Antrag kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) mit Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der entsprechenden Branche bei Arbeitnehmenden unter 17 Jahren, Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie bei Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit von den erfassten Tarifen Abweichungen um bis zu 15% bewilligen.

Text 13

Grüne Branche Art. 46.1f.

Mindestlöhne

46.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).

46.2 Für Mitarbeitende mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss die Vereinbarung nicht der paritätischen Kommission eingereicht werden.

Gastgewerbe Art. 10.3

Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

Art. 7 Besondere Lohnverhältnisse

..... Solche Arbeitnehmende haben ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen.

GAV SBB Art. 146 – 154146 Berufliche Reintegration

1 Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in die bisherige Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der SBB zu reintegrieren.

2 Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung.

3 Die berufliche Reintegration endet:

- a. wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde;
- b. mit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses;
- c. mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre Stelle verlieren, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt.

147 Reintegrationsplan

1 Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration ein Reintegrationsplan vereinbart und der laufenden Entwicklung angepasst.

2 Im Reintegrationsplan werden die Reintegrationsmassnahmen festgelegt. Der Reintegrationsplan trägt den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rechnung.

148 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SBB führen insbesondere folgende Sachverhalte:

- a. Antritt einer Lehre;
- b. Antritt einer unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit ausserhalb der SBB;
- c. Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit;
- d. Pensionierung;
- e. selbstverschuldete Kündigung gemäss Ziffer 149;
- f. Vorliegen anderer Beendigungsgründe gemäss GAV.

2 Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die SBB der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter folgende Leistungen gewähren, soweit dafür nicht die Sozialversicherungen in Anspruch genommen werden können:

- a. Unterstützung bei der Weiterbildung;
- b. Qualifizierungsmassnahmen;
- c. Lohnausgleichszahlungen zur Unterstützung externer Ausbildungen;
- d. zeitlich beschränkte Lohnausgleichszahlungen, wenn die neue Tätigkeit mit einem tieferen Einkommen verbunden ist;
- e. Starthilfen bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit;
- f. finanzielle Unterstützung bei vorzeitiger Pensionierung;
- g. weitere freiwillige Leistungen.

149 Selbstverschuldete Kündigung

1 Die SBB löst das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Person gestützt auf Ziffer 174 auf, wenn sie

- a. den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt;
- b. den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält;
- c. Stellenangebot innerhalb oder ausserhalb der SBB ablehnt, das aufgrund des Reintegrationsplans gemäss Ziffer 147 zumutbar wäre.

2 Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Absatz 1 Buchstaben a und b hat eine Kündigungsandrohung vorauszugehen.

150 Anspruch auf Abgangsentschädigung

1 Löst die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine einmalige Abgangsentschädigung, wenn sie oder er:

- a. aufgrund ihrer oder seiner Ausbildung wenig Chancen hat, eine neue Tätigkeit zu finden oder
- b. das 40. Altersjahr vollendet hat oder
- c. 15 oder mehr Jahre bei der SBB gearbeitet hat.

2 Kein Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Anspruch auf periodische Leistungen der PK SBB verbunden ist.

151 Ausmass

1 Die Entschädigung beträgt:

Anzahl Arbeitsjahre bei der SBB	Bruttoentschädigung in Anzahl Monatslöhnen (Monatslohn = 1/12 des Brutto-Jahreslohnes)
1–5	2
6–15	9
16 und mehr	12

2 Anstellungszeiten aus einem Lehrverhältnis oder aus Teilzeitarbeit werden voll angerechnet. Gleiches gilt für die Jahre, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei einer Tochtergesellschaft der SBB gearbeitet hat, sofern diese zu mindestens 50 % der SBB gehört.

152 Reduktion

Geht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an die Auflösung innerhalb eines Monats ein anderes Arbeitsverhältnis ein, kann die Entschädigung basierend auf der Anzahl auszubezahlender Monatslöhne um den Betrag der entsprechend gleichen Anzahl Bruttomonatslöhne des neuen Arbeitsverhältnisses reduziert werden.

153 Ausstehender Entscheid einer Sozialversicherung

1 Wenn zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines ausstehenden Entscheides einer Sozialversicherung noch offen ist, ob bei der PK SBB nachträglich gemäss ihrem Vorsorgereglement ein Anspruch auf periodische Leistungen entsteht, wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten ausbezahlt.

2 Die Auszahlung der Abgangsentschädigung in monatlichen Raten beginnt mit dem der Beendigung der Lohnfortzahlung folgenden Monat.

3 Die monatlichen Entschädigungsraten werden eingestellt, sobald die PK SBB den Anspruch auf periodische Leistungen festgelegt hat.

4 Der allfällige Restbetrag wird einmalig ausgerichtet, wenn bei der PK SBB kein Anspruch auf periodische Leistungen besteht.

154 Rückerstattung

Wenn die betroffene Person wieder eine Beschäftigung bei der SBB aufnimmt, ist die Entschädigung wie folgt ohne Zins an die SBB zurückzuerstatten:

- a. 100 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr vergangen ist;
- b. 50 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei, aber mindestens ein Jahr vergangen ist.

Text 17

Post CH AG 2.21.3

Eingliederung

1 Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, werden weiterbeschäftigt, sofern dies betrieblich möglich und aus medizinischer Sicht vertretbar ist.

2 In den Fällen gemäss Abs. 1 kann der Lohn ausserhalb des funktionsgemässen Lohnbands liegen.

Text 18

Rhätische Bahn

72. Berufliche Eingliederung

Bei Massnahmen zur beruflichen Reintegration ist die/der Mitarbeitende verpflichtet aktiv mitzuarbeiten und alles in ihrer/seiner Möglichkeit stehende für eine Wiedereingliederung zu unternehmen.

73. Unterstützung der Mitarbeitenden

Die RhB unterstützt die Mitarbeitenden bei der Geltendmachung von Leistungen gegenüber den Sozialversicherungen und der Pensionskasse der RhB.

75. IV-Pool

a. Grundsatz:

Die RhB bildet einen sogenannten IV-Pool, in welchem gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden (maximal 8 Personenjahre) eine Weiterbeschäftigung bis zum Alter 60 angeboten wird.

76. b. Weiterbeschäftigung:

1 Die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeitenden zu Lasten des IV-Pools setzt die kumulative Erfüllung folgender Kriterien voraus:

- a) Der/die Mitarbeitende ist (nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht) mindestens 56 Jahre alt.
- b) Der/die Mitarbeitende erhält keine IV-Rente zugesprochen.
- c) Der/die Mitarbeitende hat in den letzten drei Jahren im Rahmen seiner Möglichkeiten eine gute Leistung erbracht und sein Verhalten entsprach den Erwartungen.
- d) Der/die Mitarbeitende ist seit mindestens 10 Jahren bei der RhB angestellt.
- e) Der/die Mitarbeitende ist gemäss Beurteilung des Vertrauensarztes mindestens zu 25% in der angestammten Tätigkeit arbeitsunfähig.
- f) Der/die Mitarbeitende zeigt eine zumutbare Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Funktion der angebotenen Weiterbeschäftigung.
- g) Der/die Mitarbeitende stimmt vorgängig einer vorzeitigen Pensionierung mit Erreichung des Alters 60 zu.
- h) Die gemäss Ziffer 75 festgelegte Kapazität von maximal acht Personenjahren im IV-Pool ist im Zeitpunkt der Beurteilung einer Weiterbeschäftigung nicht ausgeschöpft.
- i) Der/die Mitarbeitende arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv an der beruflichen Reintegration und seiner gesundheitlichen Entwicklung mit.

2 Der während der Weiterbeschäftigung gewährte Lohn bemisst sich gemäss Ziffer 71 Absatz 2 des FAV.

71. Lohnfortzahlung

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate, so wird der Jahresbruttolohn auf 80% gekürzt. Keine Kürzung erfolgt bei den Kinderzulagen, der Zulage für Lebenshaltungskosten sowie der Sozialzulage.

Text 19

Post CH AG

2.26 Gleichstellung

1 Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

2 Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft direkt oder indirekt benachteiligt werden.

3 Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

4 Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Text 20

Maler- und Gipsergewerbe

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Art. 10.5 Integration von Menschen mit Behinderung

1 Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Büros und Werkstätten.

2 Diese Integration wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der entsprechenden Person und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, vollzogen.

3 Wenn ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integration eines Menschen mit Behinderung auf Schwierigkeiten stösst, kann er den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär unterbreiten. Gemeinsam prüfen sie, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann.