

Salaires dans les entreprises d'insertion professionnelle (ateliers protégés)

INSOS Suisse recommande que les entreprises d'insertion professionnelle disposent d'une réglementation transparente des salaires des employés-e-s¹ avec une rente AI.

Les personnes en situation de handicap reçoivent un salaire dans des entreprises d'insertion professionnelle². Pour différentes raisons, celui-ci est moins élevé que les salaires moyens pratiqués sur le marché. Cela peut susciter l'impression erronée que les personnes en situation de handicap seraient exploitées comme main-d'œuvre bon marché. D'autant plus que l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées prévoit l'égalité de rémunération pour un travail équivalent.

Ce document

- contient des **recommandations** générales sur la transparence des systèmes de rémunération dans les entreprises d'insertion professionnelle
- énumère les principaux **facteurs d'influence** en matière de salaires des employés en situation de handicap dans les entreprises d'insertion professionnelle et
- explique ces facteurs d'influence plus en détail

Recommandations

Sur la base des 7 facteurs exposés en annexe, INSOS Suisse prend position sous la forme des quatre recommandations suivantes:

1. Les entreprises d'insertion professionnelle ont une politique salariale consignée par écrit

Les entreprises d'insertion professionnelle disposent de définitions et d'explications écrites du but de l'institution, et d'une description conceptuelle du mandat et du cadre normatif, l'entreprise y expose également sa politique salariale et la réglementation des droits et obligations, conformément au CO.

2. Le système de répartition de la masse salariale totale est documenté (cf. 5)

Les entreprises d'insertion professionnelle disposent de concepts transparents et compréhensibles pour répartir la masse salariale totale entre les collaborateurs en situation de handicap. Les critères d'évaluation sont définis et communiqués aux collaborateurs en situation de handicap sous une forme compréhensible.

¹ Dans un souci de lisibilité, le masculin est utilisé dans la suite du document pour désigner les deux sexes.

² Le terme «atelier (pour handicapés)» existe toujours dans la législation suisse, mais il a une connotation historique et est aujourd'hui obsolète. Compte tenu de la diversité actuelle des entreprises, le terme «ateliers» est trop restrictif. Par exemple, un établissement de restauration peut difficilement être qualifié d'atelier. C'est pourquoi nous utilisons le terme "entreprise d'insertion professionnelle" dans ce document.

3. Le système de salaire est documenté (cf. 6)

Les entreprises d'insertion professionnelle disposent d'un système de fixation des salaires individuels conçu de manière transparente et claire. Le critère de comparaison en vue de l'évaluation de la performance est défini et communiqué.

4. Transparence concernant le rapport entre les salaires et le rendement économique

Les entreprises d'insertion professionnelle montrent la relation entre la masse salariale octroyée aux collaborateurs en situation de handicap et le rendement réalisé par ces derniers sur le marché. Le montant du salaire des collaborateurs en situation de handicap, calculé sur la base d'un pourcentage du rendement (voir 3), peut servir de chiffre indicatif.

Facteurs d'influence en matière de salaires

Le site, la branche, l'offre et la demande, les technologies (automatisation), les capacités individuelles et la formation peuvent influencer de manière significative la détermination du salaire d'une personne. En ce qui concerne les collaborateurs en situation de handicap qui travaillent dans une entreprise d'insertion professionnelle, d'autres facteurs d'influence doivent également être pris en compte:

1. Les entreprises d'insertion professionnelle sont des entreprises gérées selon des principes économiques et qui ont un mandat social: elles doivent pouvoir se maintenir sur le marché suisse, mais souvent ne peuvent être actives que dans **des niches à faibles volumes de production et de prestations de services**, dans la mesure où elles emploient des personnes en situation de handicap. Du point de vue économique, ce sont par conséquent des acteurs modestes.
2. **Différentes directives cantonales** ont une influence sur la fixation des salaires.
3. Les entreprises d'insertion professionnelle doivent financer les salaires des collaborateurs en situation de handicap **par le rendement économique**.
4. Le salaire est **un revenu qui s'ajoute à la rente AI**. Celle-ci est destinée, avec d'éventuelles prestations complémentaires, à couvrir la perte de gain liée à un handicap.
5. Le salaire individuel dépend du **système de répartition de la masse salariale totale**.
6. Le salaire individuel dépend de **l'instrument de saisie de la prestation**.
7. Les entreprises d'insertion professionnelle disposent, elles aussi, également de systèmes de **rémunération monétaires et non monétaires**. Il convient d'en tenir compte dans l'évaluation critique de la rémunération du travail des personnes en situation de handicap.

Explications

1. Entreprises d'insertion professionnelle ont un mandat social

Les entreprises d'insertion professionnelle sont des entités de production et de prestations de services, gérées selon des principes économiques, avec un mandat social (cf. loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'insertion des personnes invalides, LIPPI). Les produits et services sont réalisés ou exécutés par des collaborateurs en situation de handicap.

La LIPPI oblige les cantons à fournir aux personnes en situation de handicap un nombre suffisant d'emplois répondant à leurs besoins (cf. LIPPI; art. 2). Selon la LIPPI, les entreprises d'insertion

professionnelle doivent rémunérer leurs collaborateurs en situation de handicap, s'ils exercent une activité économiquement rentable (LIPPI art. 5 let. b et f). Les emplois pour personnes en situation de handicap sont soumis au droit du contrat de travail conformément au Code suisse des obligations CO (dixième titre du Code suisse des obligations CO; art. 319-362).

Les entreprises d'insertion professionnelle ont deux niveaux de prestations différents. Elles agissent

- **sur le plan social**, en créant des emplois accompagnés et adaptés aux besoins des personnes bénéficiant d'une rente AI, et
- **sur le plan économique**, car elles doivent, comme toutes les PME, proposer de manière efficace sur le marché des prestations de service et des produits susceptibles d'assurer leur pérennité. Les entreprises d'insertion professionnelle font ainsi partie intégrante du marché du travail.

Contrairement aux autres entreprises qui recherchent du personnel approprié pour exécuter leurs mandats, des mandats appropriés sont recherchés pour employer des personnes en situation de handicap et leur permettre ainsi de participer³ à la vie professionnelle. Elles sont donc actives dans des secteurs à faibles volumes de production et de prestations de services, et elles sont ainsi relativement faibles d'un point de vue économique. En raison de leur mandat à caractère social, elles ne recourent ni au chômage partiel ni aux licenciements, même dans des périodes économiquement difficiles. Cela a donc un impact direct sur les montants des salaires.

2. Il existe différentes directives cantonales: exemple de Zurich

La LIPPI régleme le cadre de la prestation des services des entreprises d'insertion professionnelle. Les cantons édictent à cet effet des dispositions d'exécution concrètes. L'illustration des différentes réglementations cantonales et de leurs effets sur la fixation des salaires dépasserait ce cadre. A titre d'exemple, on peut citer les directives sur l'octroi de contribution aux frais d'exploitation de l'Office des affaires sociales du canton de Zurich. Celles-ci prescrivent p.ex. des réglementations salariales avec des niveaux de performance et supposent que les salaires versés aux personnes accompagnées doivent toujours être financés par le revenu auto-généré. Les revenus provenant de la production et des services, déduction faite des dépenses de matériel, des salaires des collaborateurs en situation de handicap, ainsi que des salaires des autres travailleurs de la production et des services (ce que l'on appelle la marge sur coût variable 2) ne doivent pas être négatifs. Les directives prévoient des salaires dépendants des branches, qui tiennent compte en particulier de la rentabilité économique du travail effectué lors de la mesure des performances.

3. Les entreprises d'insertion professionnelle doivent financer par les bénéfiques qu'elles réalisent les salaires des collaborateurs en situation de handicap

Par le biais d'accords de prestations, les cantons financent uniquement l'accompagnement nécessaire par des spécialistes en assistance. La masse salariale du personnel accompagnant est donc couverte par les contrats de prestations cantonaux. Toutes les autres dépenses doivent être couvertes par les bénéfiques réalisés ou d'autres canaux:

- les **tâches opérationnelles** ne pouvant pas être considérées comme un travail d'accompagnement: la direction, le marketing, les agents d'exploitation, etc.
- **la rémunération du travail** lié à la production et à la fourniture de prestations de service **du personnel ne souffrant d'aucun handicap**. En fait également partie la part du travail purement productif des personnes accompagnantes.

³ La participation professionnelle signifie l'implication professionnelle. Elle permet à une personne de participer et d'avoir une co-responsabilité sur le marché économique grâce à l'exercice d'une activité professionnelle valorisée par la société.

- les **dépenses matérielles**. Les investissements sont financés par des prestations propres, des dons et en partie par des investissements cantonaux⁴.
- la **masse salariale des collaborateurs en situation de handicap**. Celle-ci équivaut à un certain pourcentage (< 100 %) du rendement total.

4. Le salaire est un revenu qui s'ajoute à la rente AI

Le droit au travail selon la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées «inclut la possibilité de gagner sa vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté» (voir art. 27 de la CDPH de l'ONU). Dans le cas des personnes à capacité de gain réduite, la rente AI et les prestations complémentaires, et/ou les prestations de la prévoyance professionnelle (LPP), constituent la base des moyens de subsistance. Le salaire horaire, journalier ou mensuel constitue un revenu complémentaire à la rente AI, qui vise à garantir un minimum vital.

Le degré d'invalidité détermine le montant de la pension (montant de la perte de revenu en pourcentage de la capacité de gain réduite en raison du handicap). Dans les entreprises d'insertion professionnelle, les collaborateurs en situation de handicap bénéficient pour la plupart d'une rente complète. Ce droit à une rente complète est accordé à partir d'un degré d'invalidité de 70%. En théorie, il y a donc une capacité de gain – qui ne doit pas être assimilée à la performance – pouvant aller jusqu'à 30%.

Les salaires sont pris en compte dans le calcul de la rente et des prestations complémentaires, et constituent donc une part importante du financement des moyens de subsistance. Les modifications du salaire horaire peuvent avoir un impact sur le montant de la rente AI. Les collaborateurs en situation de handicap sont donc tenus de signaler à l'AI et aux services sociaux entre autres toute modification de leur salaire (adaptation des éventuelles prestations complémentaires). En ce qui concerne la prévoyance professionnelle, il convient de noter que le versement de cotisations peut être imposé – en fonction du montant de la rente AI et de celui du salaire.

5. Le salaire individuel défini contractuellement dépend du système de répartition de la masse salariale totale

La masse salariale totale doit être couverte par le bénéfice net (cf. chapitre 2). Les salaires individuels définis contractuellement résultent de la répartition de la masse salariale en fonction des unités de temps effectuées par les collaborateurs en situation de handicap. Cette répartition peut être différente selon les cas. Les questions suivantes se posent:

- Toutes les personnes bénéficient-elles du même taux par unité de temps?
- Cette répartition est-elle effectuée sur la base d'une évaluation de certains critères, par ex. critères de performance ou de comportement?
- Les compétences spécialisées ou les compétences professionnelles générales sont-elles prises en compte dans la répartition?
- Des formules mixtes sont-elles appliquées?
- Quel est le niveau de transparence du système de répartition et comment celui-ci est-il communiqué?

Dans la pratique, il existe différents modèles de répartition, en fonction de la culture d'entreprise et des directives cantonales. Le canton de Zurich prévoit par ex. que les collaborateurs en situation de handicap doivent être rémunérés sur la base de critères transparents et liés aux performances.

⁴ À Saint-Gall, il n'y a par ex. aucun investissement cantonal.

6. Le salaire individuel dépend de l'instrument de saisie de la prestation

Des facteurs concrets (par ex. la quantité et la qualité dans une unité de temps déterminée, le temps de présence, les compétences professionnelles) et des facteurs variables (par ex. la constance, l'aptitude à coopérer, la motivation, la mobilité, la polyvalence) peuvent être pris en compte pour mesurer la performance. En outre, la valeur de comparaison utilisée joue un rôle décisif.

La comparaison avec la performance d'une personne ne souffrant d'aucun handicap et exerçant la même activité, telle qu'elle est spécifiée par ex. par les directives du canton de Zurich et les recommandations d'INSOS⁵, permet d'obtenir un classement de performance moins élevé que, par exemple, une comparaison avec la performance moyenne du propre groupe de travail.

Le montant des salaires est également influencé par les facteurs suivants:

- **Temps de travail peu élevés** (par ex. 7,5 heures au lieu de 8,4 heures par jour), associés à davantage de pauses et d'interruptions
- **Taux d'absence (payés) plus élevés** par rapport aux personnes ne souffrant d'aucun handicap
- Garantie de l'emploi et paiement des salaires, **pas de chômage partiel ni de licenciement**, même dans des périodes d'activité réduite
- **Bases de calcul spécifiques** (par ex. les prix usuels dans la branche de l'expédition du courrier correspondent souvent aux prix de travaux automatisés, bien que le travail soit effectué manuellement)

7. Les entreprises d'insertion professionnelle disposent, elles aussi, de systèmes de rémunération monétaires et non monétaires

Outre le salaire au rendement, les entreprises d'insertion professionnelle appliquent également d'autres formes de rémunération (certaines sont prescrites par les cantons). Quelques exemples: formations continues, gratification et/ou 13e mois de salaire, garantie de l'emploi et paiement des salaires, même dans des périodes d'activité réduite ou des phases avec déficit, primes spéciales, participation aux dépenses liées aux repas et boissons, fourniture et nettoyage des vêtements de travail, transport assuré par l'entreprise d'insertion professionnelle jusqu'au lieu de travail. Il convient d'en tenir compte dans l'évaluation critique de la rémunération des personnes en situation de handicap dans les entreprises d'insertion professionnelle.