

FICHE N° 2

CONTRAT ET AGREMENT ENTREPRISE ADAPTEE

L'État entend regarder les entreprises adaptées à la fois comme un outil de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées et comme un ensemble d'acteurs économiques qui contribue au développement des territoires, en déployant une réponse de proximité au défi de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap pour faire vivre une société du travail pour tous.

Les organismes porteurs de cette ambition peuvent proposer au préfet de région (Direccte) d'agrèer le projet¹ économique et social qu'ils ont conçu en faveur de l'accès durable à l'emploi des travailleurs handicapés qui en sont très éloignés. Pour pouvoir bénéficier de cet agrément, il convient que les organismes répondent aux critères mentionnés à l'article L. 5213-13-1 du code du travail. Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens valent agrément.

I. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) : le nouveau cadre de conventionnement à compter du 1^{er} janvier 2019

Les nouvelles modalités de contractualisation doivent permettre la négociation d'objectifs opérationnels en lien avec les orientations stratégiques de l'Etat dans le territoire d'implantation dans le cadre d'un dialogue de gestion contextualisé², pour favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée et en dehors par un renforcement des liens avec les autres acteurs du territoire, dont les employeurs (publics et privés) mais également avec le service public de l'emploi.

Les CPOM formalisent l'articulation entre les objectifs opérationnels négociés, notamment d'emploi, et l'attribution de moyens pour atteindre les résultats d'accès à l'emploi attendus dans le prolongement de l'engagement national.

1.1 Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens - un périmètre régional d'intervention

La structure qui sollicite un agrément « entreprise adaptée » présente au préfet de région (Direccte), à l'appui de sa demande, un projet économique et social viable en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, qui sera exécuté sous sa seule responsabilité.

Le préfet de région (Direccte) tient compte des besoins économiques et sociaux, de l'offre existante sur le territoire et des caractéristiques du projet économique et social de la structure pour décider de conclure un contrat. Ce contrat vaut agrément dans la région d'implantation, ce qui signifie qu'il reconnaît la qualité d'entreprise adaptée à l'organisme signataire à l'échelle de la région pour tous les établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée » du contrat relevant de son ressort géographique.

¹ Ils le mettront en œuvre sous leur propre responsabilité

² Cf. Fiche Dialogue de gestion

Afin de simplifier les démarches des entreprises, lorsqu'une structure souhaite s'implanter ou est implantée dans plusieurs régions et qu'elle sollicite l'agrément, sa demande est adressée au préfet de la région dans laquelle elle a son siège social. Le préfet de la région d'implantation du siège social coordonne l'instruction de la demande avec les autres préfets concernés qui lui transmettent leurs avis.

Le préfet de la région d'implantation du siège social notifie la décision reprenant les avis des préfets de région dont relève chaque établissement. Le préfet de région d'implantation du siège social ne peut substituer sa position à celle du ou des préfets des régions concernées. L'instruction des demandes par les régions concernées s'inscrit dans un délai raisonnable qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est conclu entre l'organisme représentant les établissements et le préfet de région duquel relève chaque établissement.

Afin de donner plus de visibilité aux entreprises, le contrat peut être conclu pour une durée maximale de 5 ans.

Ce contrat s'inscrit dans le régime de la subvention et doit permettre d'organiser une véritable cohérence entre l'attribution de la subvention de l'Etat, le projet économique et social mis en place par l'entreprise adaptée et les objectifs opérationnels négociés avec l'Etat.

La durée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu peut être inférieure à la durée maximale de 5 ans dans plusieurs cas :

- Lorsque la structure est nouvellement créée, une durée de 3 ans peut être fixée afin de permettre de suivre le déploiement du projet et tirer, du bilan consolidé des dialogues de gestion, les conditions d'une prolongation de 2 ans jusqu'à la durée maximale (3+2 = 5 ans) ou au contraire de ne pas poursuivre la relation contractuelle ;
- Lorsque la structure ne présente pas ou plus les garanties suffisantes de viabilité économique ou de stabilité de gouvernance.
- Lorsque au terme de son contrat la structure agréée , présente une nouvelle demande d'agrément « entreprise adaptée », et que l'analyse du bilan d'exécution du précédent contrat démontre des insuffisances, manquements ou inexécution des dispositions de ce contrat notamment en matière d'organisation de l'accompagnement spécifique, en cas d'observations répétées des agents de contrôle de l'inspection du travail sur l'application de la législation, sur la mise à disposition des documents nécessaires aux contrôles (par exemple) peuvent justifier la proposition d'une durée inférieure à la durée maximale de 5 ans. Cette période doit permettre à l'entreprise adaptée d'ajuster son organisation avec l'appui, le cas échéant de la Direccte.

A titre exceptionnel le préfet de région (Direccte) peut proposer la prolongation pour un an d'un CPOM arrivant à échéance, lorsque l'entreprise adaptée est confrontée à des difficultés particulièrement importantes afin de permettre, soit l'achèvement des parcours en cours, soit pour faciliter les opérations de reclassement par le service public de l'emploi des travailleurs handicapés.

1.2. Instruction des critères d'agrément et de financement des entreprises adaptées par la Direccte

1.2.1 Adéquation du projet économique et social avec les orientations stratégiques régionales en faveur de l'inclusion

Les dossiers de candidature sont déposés auprès de la Direccte du lieu d'implantation de la structure selon un modèle type établi sur la base de l'article R.5213-64 (cf. Boîte à outil de la circulaire). Les Direccte peuvent organiser la sélection de projet dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, dans des conditions et délais déterminés dans le cadre d'un cahier des charges.

La demande reçue doit faire l'objet d'un accusé de réception par la Direccte qui indique un délai d'instruction raisonnable qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire, au terme duquel une décision sera notifiée. Dans le cadre d'une demande concernant plusieurs régions, la Direccte dont relève le siège social se met en relation avec les autres Direccte afin de définir un calendrier d'instruction coordonné. Lorsque la demande est incomplète, la communication des pièces manquantes doit s'inscrire dans un délai au terme duquel il sera à défaut déclaré incomplet et donc rejeté.

Aux termes de l'article R. 5213-62 du code du travail, le préfet de région, en tenant compte des besoins économiques et sociaux et de l'offre existante sur son territoire, peut conclure un CPOM avec une structure présentant un projet économique et social viable. L'Etat sera donc attentif à la cohérence des projets avec les caractéristiques du territoire et à la qualité de la réponse accompagnée déployée dans le cadre des parcours vers l'emploi.

S'agissant de l'attendu en termes de résultats d'accès à l'emploi, il convient de distinguer les entreprises adaptées « hors expérimentation » et celles autorisées à mettre en œuvre une expérimentation :

▪ Pour les entreprises adaptées « hors expérimentation »

Il n'y a pas d'objectifs chiffrés de sorties en emploi durable (EA par EA) mais un objectif global national pour les EA hors expérimentation est de passer de 1% en 2019 à 2,5% en 2022 (restitué par extranet-en agrégé à l'échelle du CPOM). Toutefois, l'exploitation des données relatives à la qualification des sorties, notamment sur les profils concernés et les modalités d'accompagnement qui ont rendu possibles ces sorties, doit permettre d'enrichir le dialogue de gestion avec chaque entreprise. L'ensemble des restitutions des CPOM est agrégée afin de permettre une vue nationale de la réalisation de l'objectif national.

Pour les mises à disposition (MAD), un objectif de sortie en emploi durable de 30% des MAD arrivées à terme dans l'année est fixé.

▪ Pour les EA autorisées à mettre en œuvre une expérimentation

Dans le cadre des expérimentations (CDD tremplin, EATT) l'objectif de sorties en emploi durable parmi les contrats arrivés à échéance dans l'année est fixé à 30% chaque année pour chaque entreprise adaptée.

1.2.2. Les proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié de l'EA

1.2.2.1. Les règles en vigueur

- **En matière d'agrément (D.5213-63) :**
 - **La proportion minimale (taux plancher) par entreprise adaptée (ensemble des établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée »)** de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les effectifs salariés annuels constitue une norme d'agrément ; elle est fixée à 55 % pour toutes les entreprises existantes ou créées à compter de 2019 ;
 - **La proportion maximale (taux plafond) par entreprise adaptée (ensemble des établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée »)** de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les effectifs salariés annuels constitue une norme d'agrément ; elle est fixée à 100 % pour toutes les entreprises existantes ou créées à compter de 2019.

- **En matière de financement (D.5213-63-1):**
 - **Un taux maximum de financement** susceptible d'être versé à une entreprise adaptée est fixé par l'article D.5213-63-1. Ainsi le montant total annuel d'aide versée à l'entreprise adaptée au titre de l'enveloppe financière allouée est calculé sur la base d'une proportion de travailleurs handicapés qui ne peut être supérieure à 75 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise agréée à compter du 1^{er} janvier 2019.
Pour les entreprises adaptées agréées avant le 1er janvier 2019, il est prévu une période transitoire³ entre 2019 et 2022. La proportion de travailleurs handicapés s'établit à 90 % pour l'année 2019, 85 % pour l'année 2020, 80 % pour l'année 2021, et 75 % pour l'année 2022.

	2019	2020	2021	2022
<i>Entreprises agréées avant le 1^{er} janvier 2019</i>	90 %	85 %	80 %	75%
<i>Entreprises agréées à compter du 1^{er} janvier 2019</i>	75 %			

NB : les travailleurs reconnus handicapés ayant conclu un contrat à durée déterminée dit « tremplin » sont exclus du calcul.

NB : dans l'extranet ASP, lors de la création d'une nouvelle EA, possibilité d'identifier une « EA agréée avant la réforme du 1^{er} janvier 2019 » (dans certains cas particuliers. Exemple : agrégation de 2 COT en 1 CPOM).

³ Article 5 du décret n°2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise.

- L'effectif salarié annuel de l'entreprise adaptée est déterminé en équivalent temps plein travaillé, selon les dispositions de l'article R.130-1 du code de la sécurité sociale.

1.2.2.2 La détermination du taux plancher (proportion minimale)

Calcul du plancher

Calcul en ETP (contrat de travail) au numérateur et dénominateur

$$\text{Taux plancher} = \frac{\text{Total des ETP des TH éligibles aux aides (AAP classique + MAD + CDD Tremplin)}}{\text{Effectif total en ETP}}$$

1.2.3. Un accompagnement spécifique

Aux termes de l'article L. 5213-13 du code du travail, l'entreprise adaptée met en œuvre pour les salariés qu'elle emploie « *un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises* ». Dans ce cadre elle construit des parcours d'accompagnement individualisés qui tiennent compte des besoins et capacités des travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cet accompagnement peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel, des actions de formation professionnelle et des actions d'évaluation des compétences (R.5213-66). Lorsque la situation des travailleurs handicapés qu'elle emploie le nécessite, cet accompagnement comporte également une dimension sociale.

A ce titre, ces entreprises doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants pour assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement socio-professionnel, l'encadrement technique et la formation afin de favoriser la réalisation du projet professionnel de chaque salarié.

Cette mission d'accompagnement comprend donc une double dimension : dans l'emploi et vers l'emploi. La première vise à faciliter l'exercice des missions professionnelles exécutées dans le cadre de l'entreprise adaptée, pour lequel l'encadrement professionnel joue un rôle majeur.

La seconde consiste, à partir des expériences professionnelles antérieures et actuelles, à favoriser la définition et la réalisation d'un projet professionnel au sein de l'EA ou en dehors. Cet accompagnement comporte notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, le cas échéant en recourant à des outils tels que la période de mise en situation en milieu professionnel, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) étendue, la recherche d'une

formation adaptée aux besoins du salarié et la recherche d'un emploi à l'issue du parcours au sein de l'entreprise adaptée.

- **Le contenu des contrats et leurs avenants**

Cf. Boîte à outil -modèle type de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et ses avenants.

1.2.4. Les avenants financiers

Pour une EA « hors expérimentation », l'avenant financier comprend 2 sous-enveloppes pour permettre d'identifier :

- les aides au poste, subvention salariale contribuant à compenser « *les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés* » (R.5213-76) ; y figure un montant annuel qui tient compte de l'impact du vieillissement des travailleurs handicapés ;
- les aides à l'accompagnement au titre de la mise à disposition (MAD) ayant pour objet *l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter [l'] embauche* » des travailleurs handicapés mis à disposition (D.5213-81)) avec mention d'un montant annuel.

Les précisions de gestion relèvent de l'instruction annuelle relative à la notification des moyens dans le cadre du Fonds d'inclusion dans l'emploi.

Pour une EATT, l'avenant financier est constitué d'une seule enveloppe : un montant annuel pour les aides spécifiques à l'EATT. Le modèle type du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et son avenant sont fixés par le cahier des charges national de l'expérimentation.

Pour une EA pro-inclusive, l'avenant financier comprend 2 sous-enveloppes (non fongibles entre elles) :

- un montant annuel pour les aides au poste spécifiques à l'EA pro-inclusive ;
- un montant annuel pour les mises à disposition.

Le modèle type du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et son avenant sont fixés par le cahier des charges national de l'expérimentation.

Pour les EA expérimentant le CDD-Tremplin : Lorsque l'entreprise adaptée est autorisée à expérimenter le CDD Tremplin (EA classique et EA pro-inclusive), un second avenant financier spécifique à l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du CDD « Tremplin » sera établi. Cet avenant précisera un montant annuel pour les CDD Tremplin. Le modèle type est fixé par le cahier des charges national de l'expérimentation.

Le cadre juridique et financier des aides relatif aux expérimentations est détaillé dans la fiche n°5.

- **Le dialogue de gestion, la négociation du projet et des moyens**

La Direccte réalise chaque année un dialogue de gestion avec les entreprises adaptées. Il permet de construire avec l'EA une vision partagée sur la mise en œuvre

de son projet inclusif, de s'assurer de sa pertinence au regard des objectifs poursuivis et des caractéristiques des personnes embauchées et accompagnées.

Le dialogue de gestion s'appuie sur l'analyse des engagements négociés et des données du bilan annuel d'activité. Cette démarche tient compte du cycle de vie du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Dans tous les cas il permet de déterminer de manière contextualisée les moyens affectés à l'EA au regard de son projet et des résultats obtenus. La conduite de ce dialogue de gestion rend nécessaire des échanges réguliers sur l'état d'avancement des actions prévues dans le cadre du CPOM.

Le cadre du dialogue de gestion est précisé dans la fiche n° 4

- **Le contrôle de l'exécution des CPOM**

Le préfet (Direccte) contrôle l'exécution du contrat et de ses avenants. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution du contrat, la réalité des actions mises en œuvre ainsi que leurs résultats. Outre les restitutions issues de l'extranet géré par l'ASP, le bilan annuel d'activité constitue un outil central du pilotage et reprend la même structure qu'il s'agisse d'une EA hors expérimentation ou d'une EA autorisée à mettre en œuvre une expérimentation.

L'entreprise adaptée transmet chaque année au préfet (Direccte) ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés handicapés qu'elle accompagne, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, de formation, d'encadrement des travailleurs handicapés.

II. Phase transitoire COT-CPOM

Au 1^{er} janvier 2019, seuls les contrats d'objectifs triennaux en cours continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme (article 76 de la loi n°2018-771). Les relations entre les EA et l'Etat vont profondément évoluer (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens - CPOM, dialogues de gestion contextualisés, évolution de la notion de plancher, introduction de la notion de plafond, cadre expérimental à intégrer aux réflexions, etc.).

La phase transitoire 2019 doit permettre de laisser le temps aux Direccte de contractualiser selon le nouveau cadre et d'attendre l'adaptation de l'extranet ASP (nouvelles modalités de calcul disponibles entre avril et mai 2019). Par conséquent, vous trouverez ci-après la méthode retenue. **Cf. Calendrier de gestion de la période transitoire et le calendrier des paiements prévisionnels) ci-dessous :**

Réforme des entreprises adaptées / Gestion de la période transitoire

PERIODE TRANSITOIRE					SORTIE DE LA PERIODE TRANSITOIRE		
De janvier à avril 2019					A partir d'avril-mai 2019		
	Pour les nouvelles EA agréées en 2019	Pour les COT qui se terminaient au 31/12/2017 et pour lesquels un avenant de prolongation a été signé jusqu'au 31/12/2018 (fin de COT dans l'extranet = 31/12/2020)	Pour les EA existantes dont l'échéance du COT est au 31/12/2018 (fin de COT dans l'extranet = 31/12/2018)	Pour les EA existantes dont l'échéance du COT va au-delà du 31/12/2018	Spécificité pour les EA habilitées à expérimenter le « CDD Tremplin »	Pour les nouvelles EA et pour les EA existantes dont l'échéance administrative du COT est au 31/12/2018	Pour les autres EA
Modalités administratives	Signature d'un : • CPOM selon le nouveau cadre • Avenant financier (AF) 2019 « nouvelle version » >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF	• Signature d'un nouvel avenant au COT d'une durée de 4 mois (date de signature au plus tard le 31/12/2018) >>> pas d'envoi à l'ASP • avant le 01/05/2019, négociation et dialogue de gestion pour signature d'un CPOM, allant du 01/01/2019 au 31/12/20XX + signature de l'AF 2019 "nouvelle version" >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF	• Signature d'un avenant au COT d'une durée de 4 mois (date de signature au plus tard le 31/12/2018) >>> pas d'envoi à l'ASP • avant le 01/05/2019, négociation et dialogue de gestion pour signature d'un CPOM, allant du 01/01/2019 au 31/12/20XX + signature de l'AF 2019 "nouvelle version" >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF	• Dialogue de gestion pour signature d'un AF 2019 «nouvelle version» avant le 01/05/2019 >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF	• Avenant au Contrat (COT ou CPOM) pour l'expérimentation «CDD Tremplin» >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'avenant au COT ou CPOM		
En pratique dans l'extranet - Relation ASP	• Saisie par la DIRECCTE d'un « COT » pour la période 01/01/2019 - 31/12/2021 • Saisie d'un AF "ancienne version" dans l'écran disponible sur la base de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).	• Reconduction automatique de l'avenant financier 2018 (Direccte : actualisation des enveloppes des AF reconduits automatiquement pour prendre en compte l'évolution du SMIC horaire = 10,03 €) • Le cas échéant, possibilité de modifier l'AF reconduit au vu de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).	• Saisie par la DIRECCTE d'un « COT » pour la période 01/01/2019 - 31/12/2021 • Duplication automatique de l'avenant financier 2018 du précédent COT (Direccte : actualisation des enveloppes des AF reconduits automatiquement pour prendre en compte l'évolution du SMIC horaire = 10,03 €) • Le cas échéant, possibilité de modifier l'AF reconduit au vu de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).	• Reconduction automatique de l'avenant financier 2018 (Direccte : actualisation des enveloppes des AF reconduits automatiquement pour prendre en compte l'évolution du SMIC horaire = 10,03 €) • Le cas échéant, possibilité de modifier l'AF reconduit au vu de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).	• Réception de l'avenant au contrat par l'ASP • Coche "EA habilitée à expérimenter le CDD tremplin" renseignée par l'ASP • Possibilité de modifier l'AF dupliqué ou reconduit, au vu de l'avenant au contrat spécifique au CDD Tremplin, et le cas échéant au vu de l'AF hors expérimentation signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 2 ou 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'avenant au COT ou au CPOM, et le cas échéant en même temps que l'AF papier 2019).	• Saisie d'un nouveau « CPOM » par la DIRECCTE pour la période 01/01/2019 - 31/12/20XX • Saisie de l'AF "nouvelle version" du 01/01/2019 au 31/12/2019. >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF • Résiliation du COT au 30/04/2019 par l'ASP (automatique lors de la validation de l'AF).	• Saisie d'un AF "nouvelle version" du 01/01/2019 au 31/12/2019 >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF
Paiement des aides	14 604 € (80% du SMIC) pour les AAP « classiques » et pour les CDD Tremplin 0 euro pour les mois concernés par la MAD					Régularisation des paiements en tenant compte des montants d'aides applicables à compter du 1er janvier 2019.	

CALENDRIER DE PAIEMENT ASP

Mois	Dates de paiement	Modalités de paiement prévisionnelles
févr-19	20 et 28/02	Paiement des aides à hauteur de 14 604 euros (80% du SMIC) pour les AAP et les CDD Tremplin, et à 0 euro pour les mois concernés par la MAD
mars-19	20 et 29/03	
avr-19	19 et 30/04 (dates prévisionnelles)	
mai-19	17 et 28/05 (dates prévisionnelles)	Régularisation des paiements antérieurs, en tenant des montants applicables à compter du 1er janvier 2019
juin-19	18 et 27/06 (dates prévisionnelles)	Premier exercice de régularisation-écrêtage (Plafond)
juil-19	19 et 31/07 (dates prévisionnelles)	
août-19	19 et 30/08 (dates prévisionnelles)	
sept-19	20 et 30/09 (dates prévisionnelles)	Deuxième exercice de régularisation-écrêtage (Plafond + Europe)
oct-19	18 et 31/10 (dates prévisionnelles)	
nov-19	20 et 29/11 (dates prévisionnelles)	
déc-19	16 et 26/12 (dates prévisionnelles)	Troisième exercice de régularisation-écrêtage (Plafond + Europe)*

* Quatrième exercice de régularisation-écrêtage (Plafond + Europe) prévu en janvier 2020