

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2009
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR : *ASET0950364M*
IDCC : *1404*

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit à la fois dans le cours de la réécriture de la convention collective et le cadre de la négociation triennale sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le présent accord s'assigne un triple objectif :

- modifier les dispositions de l'actuelle convention collective relatives à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- dresser un premier état des lieux quant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui pèse sur les établissements de la branche occupant 20 salariés et plus ;
- adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion professionnelle, l'emploi et le maintien dans l'emploi de ces travailleurs par les entreprises de la branche.

En effet, il apparaît aux signataires du présent accord que, s'il se comprend comme une première étape appelant de nouvelles négociations, il n'y a pas lieu d'attendre le résultat de celles-ci pour mettre en place immédiatement certaines des mesures visées ci-dessus.

Conscients que le handicap, en tant que tel, ne saurait constituer un motif de discrimination, les signataires du présent accord conviennent des clauses qui suivent :

I. – Modification des dispositions de la convention collective relatives à l'emploi des travailleurs handicapés

Les dispositions de la convention collective sont devenues obsolètes du fait de l'évolution législative qui consacre au profit des travailleurs handicapés les principes d'égalité et de non-discrimination.

L'application des dispositions réglementaires et des principes d'égalité et de non-discrimination entraîne, par exemple, que, sauf si le législateur en dispose autrement, le travailleur handicapé d'une entreprise de la branche doit bénéficier des mêmes avantages individuels que ceux accordés à ses collègues valides.

Par voie de conséquence, les alinéas 3 à 7 inclus de l'article 12 du chapitre I^{er} de la convention collective sont abrogés.

II. – Elaboration d'un premier état des lieux quant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés faite aux entreprises de la branche

A ce jour, les partenaires sociaux n'ont pas une connaissance précise de la manière dont les entreprises de la branche s'acquittent de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, eu égard aux modifications introduites, en cette matière, par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Aussi pour pallier cette lacune, les signataires du présent accord souhaitent recueillir dans un premier temps des données relatives à la manière dont les entreprises concernées de la branche remplissent leurs obligations en ce domaine.

Pour ce faire seront adjoints à l'enquête annuelle qui sert de fondement aux bilans économiques et sociaux de la branche des indicateurs relatifs à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le recueil de ces données s'effectue à partir du document ci-annexé, lequel sera adressé aux entreprises concernées de la branche. Aux fins d'éviter à celles-ci des tâches administratives supplémentaires, ce document emprunte aux informations contenues dans la déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Le recueil de celles-ci permettra de tracer les contours d'un éventuel plan d'embauche de travailleurs handicapés.

Si cette première enquête devait permettre de recueillir des pratiques innovantes en matière d'insertion et d'emploi de personnes handicapées, celles-ci seraient diffusées dans la branche.

Les résultats de cette enquête seront portés à la connaissance de la commission paritaire à l'occasion de la réalisation du bilan économique et social de 2008.

III. – Adoption de mesures incitatives favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés par les entreprises de la branche

Au-delà du respect par les entreprises concernées de la branche de leur obligation d'emploi, les signataires du présent accord privilégient, sauf exception relevant du choix des entreprises, les mesures incitatives dans le milieu ordinaire de travail au profit des personnes handicapées. Ces mesures s'ordonnent autour de 3 axes :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle de ces mêmes salariés.

1. L'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise

Aux fins de lever les obstacles psychologiques ou culturels susceptibles de freiner l'insertion des personnes handicapées, l'entreprise, en relation avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail quand il existe ou, à défaut, les délégués du personnel, informe son personnel sur la diversité des causes pouvant conduire à une situation de handicap, propose au salarié handicapé les aménagements d'horaires ou de son poste de travail de nature à compenser cette situation et l'accompagne dans les diverses démarches intéressant son handicap.

Aux fins d'être soutenues, y compris financièrement, dans leurs projets ou actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les entreprises se rapprochent, en tant que de besoin du réseau d'insertion et de placement Cap emploi, des services de l'Agence nationale pour l'emploi et de ceux de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) : 192, avenue Aristide-Briand, 92226 Bagneux Cedex, et du médecin du travail pour l'identification d'un handicap méconnu ou caché.

2. L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés

Dès lors que le présent accord a pour objectif premier l'embauche directe en contrat à durée indéterminée des personnes handicapées, il appartient à chaque entreprise de conduire une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'y occuper un emploi.

Ces mesures et aménagements intéressent notamment tant l'encadrement, les collègues, les horaires du salarié intéressé que les locaux ou postes où il est amené à exercer son activité.

Au regard de l'objectif poursuivi par le présent accord, l'entreprise qui le souhaite met en œuvre ces mesures et aménagements. Elle peut pour ce faire bénéficier d'aides financières.

2.1. Rendre plus aisé l'accès à l'entreprise et aux postes de travail

L'entreprise, qui effectue des travaux touchant à la rénovation ou à la construction de nouveaux locaux de travail et de leurs dépendances, prend en compte la nécessité de les rendre plus accessibles aux salariés handicapés (cantines, parkings, etc.).

Au regard de l'ensemble des postes de l'entreprise, le chef d'entreprise conduit et tient à jour l'inventaire de ceux qui accueillent ou pourraient accueillir, aménagés ou non, des personnes handicapées.

Les préconisations énoncées aux alinéas ci-dessus s'entourent des avis et concours du médecin du travail et des représentants du comité d'hygiène et de sécurité s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel.

Dans l'ordre psychologique et culturel, il importe que tant le salarié handicapé que ses collègues et principalement ceux d'entre eux appelés à le côtoyer dans son travail comprennent que ce salarié est embauché au premier chef au titre de ses compétences et non à celui d'une obligation législative.

Le chef d'entreprise désigne un salarié dont la fonction est, au moins pendant la durée de la période d'essai du nouvel embauché, de faciliter son adaptation à son environnement de travail.

2.2. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Au sens du présent paragraphe, l'expression de « salariés handicapés » s'entend des salariés déjà handicapés lors de leur embauche et de ceux devenus handicapés postérieurement à celle-ci.

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter que des accidents ou des maladies professionnels n'entraînent des handicaps. Néanmoins, un certain nombre de salariés de la branche connaissent ou sont susceptibles de connaître des handicaps consécutifs à des accidents survenus à l'occasion de leur activité professionnelle. Ainsi il convient que le chef d'entreprise, les représentants du personnel, quand ils existent, ainsi que l'ensemble du personnel fassent respecter ou respectent les règles élémentaires de prudence et de sécurité.

Par ailleurs, elles affirment la priorité que constitue pour les entreprises le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé quelle qu'en soit l'origine. Les parties au présent accord incitent les entreprises à rechercher, en liaison avec le médecin du travail, les représentants du comité d'hygiène et de sécurité s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel, les mesures et moyens propres à assurer la réalisation de la priorité énoncée ci-dessus (examen de la compatibilité du poste de travail du salarié handicapé avec ses capacités physiques et ses déficiences identifiées).

Le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires des salariés handicapés qui en font la demande pour des raisons médicales ou tenant aux contraintes de déplacement ou de transport liées à leur handicap.

En cas de difficulté pour le salarié handicapé à occuper son poste de travail, l'entreprise, avec le concours du médecin du travail, s'efforce de lui rechercher un autre poste plus compatible avec ses capacités.

Lorsqu'au terme de la procédure fixée par la partie réglementaire du code du travail et une fois recueilli l'avis des délégués du personnel, l'inaptitude déclarée est totale ou appelle un changement de poste qui ne peut être raisonnablement envisagé, le licenciement du salarié déclaré inapte est prononcé dans le plus court délai qui suit la date de l'avis médical et des délégués du personnel.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, les critères retenus pour l'ordre des licenciements prennent nécessairement en compte la situation des salariés handicapés.

3. La formation professionnelle des salariés handicapés

En tant que facteur de progression professionnelle, la formation reste un moyen essentiel d'intégration des personnes handicapées.

3.1. Accueil des stagiaires handicapés

L'accueil de stagiaires handicapés constitue la première étape pour l'acquisition de compétences et l'intégration dans la vie professionnelle. Aussi les signataires du présent accord incitent les entreprises à y recourir aussi souvent que possible.

Aux fins de faciliter l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforce de mettre en place un suivi particulier de ce public durant la période de formation en entreprise, en désignant, par exemple, un salarié plus spécialement chargé de les accompagner.

3.2. Formation continue des salariés handicapés

Lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise est prise en compte la situation des salariés handicapés, notamment au travers des points suivants : difficultés de déplacement, présence d'intervenants spécialisés, information la plus précoce possible de l'organisme de formation.

Pour les signataires du présent accord, les salariés de faible niveau de qualification présentant un handicap constituent un public à privilégier dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise est particulièrement attentive à la progression des parcours professionnels des salariés handicapés lesquels sont assurés par tout moyen à sa convenance, notamment par des entretiens à périodicité régulière.

L'entreprise met en œuvre auprès des salariés handicapés la promotion de formations débouchant sur une certification.

4. Bilan

A partir de l'enquête réalisée dans la branche, un état des lieux de l'emploi des handicapés sera effectué et permettra aux partenaires sociaux de décider des mesures éventuelles à prendre afin de promouvoir l'emploi des handicapés.

Les parties signataires rappellent aux entreprises qui, au vu des discussions qu'elles ont déjà engagées sur ces questions, mettent en place immédiatement leur propre politique d'embauche directe de personnes handicapées, qu'il leur est possible de solliciter l'expertise de l'AGEFIPH à cet effet. Son appui peut se concrétiser au travers d'une convention spécifique par laquelle l'AGEFIPH apporte des soutiens humains et financiers pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

IV. – Dispositions finales

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif. Elles sont portées à la connaissance des représentants du personnel, du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, à celle des délégués du personnel par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

V. – Dépôt de l'accord

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Fait à Paris, le 4 février 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale des distributeurs loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention (DLR) ;

Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ;

Syndicat national des entreprises de service et de distribution du machinisme agricole (SEDIMA) ;

Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

Fédération de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;

Chambre syndicale nationale des voyageurs représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des accessoires et industries annexes (CSNVA).