

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1151431M

IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La FGA-CFDT ;

La CFTC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de 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.

L'objectif du présent accord est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces mesures s'articulent selon 4 axes :

- l'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 2

Insertion des personnes handicapées

2.1. Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport annuel établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport doit constituer un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'actions pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

Afin que chaque entreprise puisse se situer par rapport à des données nationales, les signataires souhaitent collaborer avec l'AGEFIPH.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement pour certains d'entre eux, dans l'insertion de personnes handicapées :

- AGEFIPH ;
- ANACT- ARACT ;
- médecine du travail ;
- réseaux d'insertion et de placement ;
- Pôle emploi ;
- entreprises de travail temporaire.

2.2. Favoriser le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

L'embauche directe doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire.

Le recours à ces entreprises ou établissements spécialisés ne peut toutefois être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés.

Article 3

Emploi de personnes handicapées

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur du travailleur handicapé, l'entreprise conduit une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer dans l'entreprise.

Elle met en œuvre celles et ceux dont le coût reste compatible avec la gestion de l'entreprise.

3.1. Favoriser l'embauche

Accessibilité et poste de travail

Dans le cadre du processus d'embauche, le chef d'entreprise s'engage à explorer l'ensemble des aménagements de postes nécessaires pour permettre l'accueil d'un candidat faisant état d'un handicap.

L'entreprise s'engage à examiner les aménagements d'horaires pour les salariés handicapés en lien avec la médecine du travail.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Cette préoccupation doit être primordiale lors de l'aménagement de nouveaux locaux.

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister des salariés handicapés dans la recherche d'un logement adapté, plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, cette mission revient au comité d'entreprise.

Recrutement et accueil

Le principe de l'égalité de salaire avec les salariés valides accomplissant la même tâche contenue dans l'article 9.3 de la convention collective est réaffirmé dans tous les cas.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé l'entreprise doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur la notion du handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Elle s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

3.2. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent et de classification identique.

A cette fin, l'entreprise, en collaboration avec les institutions chargées de la santé au travail, organisera la détection précoce des salariés en difficulté.

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, quand il existe, ou à défaut les délégués du personnel est associé à cette réflexion.

Dans ce cadre, il est consulté, notamment :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail et peut en tant que besoin faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...).

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne, le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés pour le salarié handicapé à occuper son poste, l'entreprise s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec ses aptitudes.

Article 4

Formation professionnelle de personnes handicapées

La formation constitue un axe de progression professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

4.1. Accueil des stagiaires handicapés

Les signataires souhaitent inciter les entreprises à être parties prenantes des stages organisés par les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires issus de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation...), présentant un handicap, l'entreprise se doit de mettre en place un suivi particulier pendant la période et en fin de formation.

4.2. Formation continue des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés permettant au collaborateur de suivre la ou les sessions, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes dont celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 5

Accompagnement des entreprises

Les parties signataires encouragent les entreprises à solliciter l'expertise de l'AGEFIPH, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment à travers une convention spécifique dans laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

En cas de contractualisation avec l'AGEFIPH, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de point de repère aux entreprises du secteur.

Sur la base des critères définis dans le cadre de l'état des lieux réalisés avec le soutien de l'AGEFIPH, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin qu'il assure dans le temps le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche.

5.1. Mutualisation des bonnes pratiques

A cette fin, la branche sollicitera l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur afin d'obtenir une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises du secteur en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 6

Suivi de l'accord

Des indicateurs relatifs à la manière dont les entreprises de la branche remplissent leurs obligations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées seront intégrés à l'enquête annuelle sur laquelle repose le rapport social annuel de la branche.

La branche communiquera régulièrement auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Article 7

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée de 4 années renouvelables.

Article 8

Champ d'application

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC : 1536).

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)