

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

---

ACCORD DU 17 AVRIL 2013  
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN  
DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

NOR : ASET1350821M  
IDCC : 573

---

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFC ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

Le CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord traduit la volonté de la branche de promouvoir et de développer l'emploi des salariés handicapés, de rappeler l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés et de prendre en compte :

- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité de petites entreprises.

En 2010, 1 431 établissements relevant de la CCN des commerces de gros et soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés ont versé leur contribution à l'AGEFIPH :

- 68 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 0 et 1,99 % ;
- 28 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 2 et 3,99 % ;
- 4 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 4 et 5,99 %.

Après 3 années de partenariat entre la branche des commerces de gros et l'AGEFIPH, un diagnostic a été réalisé en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu, d'une part, de la méconnaissance et la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté à concrétiser une embauche de personnes handicapées faute de candidats ;
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée, il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et exercice d'un métier dans le commerce interentreprises ;
- la nécessité d'inciter vivement les entreprises à mettre en place une formation des managers sur l'emploi des personnes handicapées ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques actives d'insertion et de reclassement dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés pendant leur parcours professionnel.

Le présent accord fixe les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et encourage la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Toute négociation devra débiter par un état des lieux permettant de :

- faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;
- cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- proposer des solutions concrètes en matière de démarches, méthodes, moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés ;

- fournir les éléments d'informations nécessaires au parfait éclairage du débat, lesquels devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Le présent accord identifie plusieurs thèmes prioritaires afin de faciliter et de développer l'accès et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les personnes handicapées avec l'appui des structures compétentes.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des commerces de gros.

Les entreprises de 20 salariés et plus directement assujetties à l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-2 et suivants du code du travail sont directement concernées par les termes du présent chapitre et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus s'attacheront à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles qui suivent.

## **Article 2**

### *Développement des actions de sensibilisation et de communication*

Les interlocuteurs sociaux de la branche souhaitent mettre en place une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (guides, fiches pratiques...).

Ils assureront notamment :

- une information en direction des entreprises, des salariés, des institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des institutions et réseaux en charge de l'emploi de personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi...), notamment sur les profils de poste recherchés par les entreprises, les offres d'emploi ;
- une information sur les formations spécifiques existantes.

Et d'autre part :

- une sensibilisation adaptée en direction des salariés (handicapés ou pas) et des institutions représentatives du personnel pour permettre une meilleure intégration de la personne handicapée ;
- une information aux modalités et conséquences de la reconnaissance du handicap, étant entendu que cette démarche reste individuelle, volontaire et confidentielle de la part de l'intéressé.

Un certain nombre d'actions de communication ont déjà été réalisées dans la branche à destination des entreprises afin de les accompagner dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et ce dans le cadre de la convention de partenariat existante entre Intergros et l'AGEFIPH :

- création d'un guide pratique pour agir en faveur de l'emploi et la formation des salariés handicapés en 2010 ;
- organisation de réunions d'information et/ou événements dédiés ;
- envoi de newsletters ;
- création et mise à jour d'un site internet dédié au handicap : plaquette d'information, rubrique actualités, réalisation de vidéos/témoignages, insertion de liens partenaires...

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à poursuivre et amplifier ces actions de communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

## Article 3

### *Faciliter l'insertion et l'embauche des travailleurs handicapés*

#### 3.1. Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche traduit la réticence de certaines entreprises face à l'emploi des personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque entreprise s'emploie à sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place les actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps ;
- mettre en place des formations pour les personnes participant au processus de recrutement ou pour les salariés (notamment élus du CHSCT, CE, DP ou de la DUP) en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises constitue un levier intéressant dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques au niveau national (ex. : vidéos/témoignages sur le site dédié Handicap d'Intergros...).

#### 3.2. Etre en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- les entreprises adaptées ;
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés,

peut constituer une solution pour l'emploi des personnes handicapées et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir les personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions. L'Etat peut attribuer une aide financière (du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés), suivant l'article L. 5213-10 du code du travail.

## Article 4

### *Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés*

#### 4.1. Favoriser le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les autres instances, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état

de cause, avec son accord, envisagera des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'incapacité après avis du médecin du travail et proposer dans la mesure du possible des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. L'entreprise devra en tant que de besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT...), utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques, voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...). Pour cela il est possible de faire appel au conseiller SAMETH <sup>(1)</sup> régional, qui aide les entreprises à faire un point sur leurs besoins et les oriente vers l'aide la mieux adaptée.

#### 4.2. Budget relatif à l'aménagement du poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste, pour ce faire des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'AGEFIPH. Il s'agit d'aides financières destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)).

Il est rappelé que les travaux d'aménagement pour l'accessibilité des locaux de travail sont des obligations de la loi qui incombent aux entreprises et que ces travaux ne peuvent pas être financés par ce budget.

### Article 5

#### *Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés*

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés handicapés. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

Ces mesures pourront prendre la forme, notamment, d'entretiens professionnels adaptés dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

Les entreprises de la branche, en liaison avec l'OPCA Intergros, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF, les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Un point sur ces questions sera présenté aux institutions représentatives du personnel. Les IRP compétentes devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

### Article 6

#### *Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise*

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (CE, DP, DUP, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

---

(1) SAMETH est un service AGEFIPH pour faciliter le maintien des personnes dans l'entreprise du secteur privé et les établissements du secteur public.

## **Article 7**

### *Développer la formation professionnelle des personnes handicapées*

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

#### **7.1. S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur**

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH, Pôle emploi, associations régionales... L'AGEFIPH est un des acteurs de la mise en œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux. Elle peut financer des projets.

#### **7.2. Développer la formation qualifiante des handicapés**

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de maintenir leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, durée du stage, matériels... En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en œuvre pour les tuteurs de salariés handicapés dans les conditions fixées par l'article 9 de l'avenant n° 2 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994.

## **Article 8**

### *Aide au travailleur handicapé*

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficiera sur justificatif d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.

## **Article 9**

### *Situation des salariés handicapés en cas de licenciement économique dans l'entreprise*

Compte tenu des difficultés de reclassement parfois plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte, de façon toute particulière, de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements.

## **Article 10**

### *Suivi médical des salariés handicapés*

Les salariés dont le handicap reconnu nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise sur présentation d'un certificat médical.

## **Article 11**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de l'extension de ce dernier, avec l'engagement de se revoir dans les 3 mois précédant la fin de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord sera fait annuellement.

## **Article 12**

### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la première présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de dépôt et d'extension.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

## **Article 13**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

(Suivent les signatures.)