

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 N° 2018-3 DU 29 MAI 2018
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1851064M

IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent négocier un nouvel accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Objet

Article 1.1

Préambule

Le présent accord a été initié 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.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre la démarche entreprise par le précédent accord à durée déterminée du 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, se substituant à l'ensemble de ses dispositions.

Ainsi, cet accord fixe des mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise et de la branche.

Ces mesures s'articulent selon 4 axes :

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

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

Article 1.2

Entreprises concernées

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), selon les seuils d'effectif fixés légalement.

Article 1.3

Positionnement de l'accord de la branche

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap relèvent du ressort de la branche.

Cet accord s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche, ces dernières ne pouvant déroger dans un sens moins favorable aux stipulations de l'accord.

Article 1.4

Bilan de branche

La FNB et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, réalisé par l'OPCA TS sur la base des données issues des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) collectées et traitées par l'AGEFIPH.

Pour la branche, selon les données AGEFIPH transmises, le taux global de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) est passé de 2,63 % en 2014 à 2,39 % en 2015 puis à 2,48 % en 2016 (taux global de l'OETH national : 4 % en 2015) sur un périmètre d'établissements autonomes concernés par l'obligation d'emploi en hausse entre 2014 et 2016 (110 en 2014 et 141 en 2016 – sachant qu'une entreprise peut effectuer une seule déclaration pour plusieurs sites).

Selon le rapport de branche 2017, 46 % des entreprises interrogées déclarent employer des personnes en situation de handicap.

31 % des entreprises interrogées déclarent avoir signé des contrats avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT) agréés.

Fort des spécificités propres aux métiers de la branche, notamment de la filière logistique, il ressort les éléments suivants sur les caractéristiques des bénéficiaires :

- en 2016, 8 travailleurs en situation de handicap sur 10 sont des hommes (contre près de 6 sur 10 pour la moyenne nationale tous secteurs) ;
- 9 travailleurs en situation de handicap sur 10 travaillent à temps complet (contre 7 sur 10 à l'échelle nationale) ;
- la répartition des travailleurs en situation de handicap par type de contrat est comparable à la moyenne nationale : 9 travailleurs en situation de handicap sur 10 détiennent un CDI ;
- 6 travailleurs en situation de handicap sur 10 sont âgés de plus de 50 ans ;
- 2/3 des travailleurs en situation de handicap ont une ancienneté de plus de 10 ans dans la branche ;
- la répartition des travailleurs en situation de handicap selon le type de reconnaissance est comparable à celle observée au niveau national : près des 3/4 des travailleurs en situation de handicap appartiennent à la catégorie « RQTH » (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Article 2

Insertion des personnes en situation de handicap

Article 2.1

Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap.

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.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place, à l'égard de l'ensemble du personnel (direction de l'entreprise et salariés ainsi que les instances représentatives du personnel) des actions visant à :

- faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise ;
- communiquer sur la notion de travailleurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leur handicap.

Afin que chaque entreprise puisse :

- faire évoluer l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise, sont mis en place :
 - des actions de communication interne et externe visant à promouvoir l'accord de branche, des actions de l'entreprise visant à faire évoluer le regard porté sur le handicap (réunions, diffusion d'articles dans les outils de communication, d'affiches, plaquettes, sites internet, participation à la semaine du handicap...) ;
 - des modules de formation auprès de l'encadrement et des salariés pour lever les stéréotypes, préjugés, stimuler l'évolution des mentalités en facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap ;

- se situer par rapport à des données nationales, les signataires de cet accord souhaitent collaborer avec l'AGEFIPH.

Article 2.2

Favoriser l'insertion par le recours aux acteurs externes

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 en situation de handicap :

- AGEFIPH ;
- ANACT-ARACT ;
- médecine du travail ;
- réseaux d'insertion et de placement ;
- Pôle emploi ;
- entreprises de travail temporaire ;
- Cap emploi – SAMETH ;
- écoles, universités ;
- centres de réadaptation professionnelle ;
- Organismes de prévoyance...

Article 2.3

Favoriser l'insertion par les aides existantes en termes d'embauches et d'aménagement

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation de l'entreprise peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du poste au handicap.

Pour ce faire, des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'État ainsi que de l'AGEFIPH. Il s'agit tant d'aides financières destinées notamment à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap que des prestations de conseils réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH afin d'accompagner l'entreprise et le travailleur en situation de handicap.

Article 3

Emploi des personnes en situation de handicap

Au regard du rapport de branche et du taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap de 2,48 % en 2016, la branche se fixe pour objectif triennal une augmentation du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 0,6 % au terme de l'accord, soit 0,2 % du taux de travailleurs en situation de handicap par an, tout en rappelant que l'objectif est l'atteinte du seuil légal.

Article 3.1

Emploi direct

Afin de favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap, la branche rappelle que l'embauche directe de travailleurs doit être l'objectif premier et l'axe prioritaire.

Les parties rappellent qu'il n'existe pas d'emplois réservés de quelque nature que ce soit et que tous les postes à pourvoir, quel que soit le type de contrat de travail, sont couverts au recrutement de personnes en situation de handicap en fonction des seuls critères de compétence.

Dans ce cadre, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise.

Article 3.2

Emploi indirect

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 (exemples : entretien des espaces verts, livraison de plateaux-repas, traiteurs, fournitures de bureau, recyclage, mobilier de bureau, archi-vage, conciergerie d'entreprise, plate-forme numérique...)

Article 4

Mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap, l'entreprise conduit une réflexion en partenariat avec les instances représentatives du personnel et les acteurs extérieurs cités ci-avant, sur les mesures et aménagements requis, pour permettre à une personne en situation de handicap d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer dans l'entreprise, mesures dont le coût reste compatible avec la gestion de l'entreprise.

Article 4.1

Accessibilité des locaux

Conformément aux obligations légales, l'accessibilité à l'environnement de travail est une condition préalable et nécessaire à l'intégration réussie des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Il est rappelé que ces travaux ne peuvent pas être financés par les budgets d'aménagement de poste susmentionné.

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

Article 4.2

Accessibilité des postes de travail et de l'environnement de travail

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

En fonction de l'organisation de l'entreprise et du type de poste, l'entreprise s'engage à examiner les aménagements possibles tels que le recours au télétravail, et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de communication pour les salariés en situation de handicap en lien avec la médecine du travail.

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister des salariés en situation de handicap dans la recherche d'un logement adapté, plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, les travailleurs en situation de handicap peuvent être épaulés par une personne de la direction et/ou les institutions représentatives du personnel.

Article 4.3

Recrutement et accueil

Les entreprises s'engagent à ne procéder à aucune discrimination à l'embauche notamment en raison du handicap.

Le principe de l'égalité de traitement de salaire avec les salariés valides accomplissant la même tâche s'applique aux travailleurs en situation de handicap.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié en situation de handicap, l'entreprise doit veiller à :

- comme précisé dans l'article 3.1, 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 ;
- avant sa prise de poste, organiser un accueil personnalisé si nécessaire ;
- adosser, le cas échéant cet accueil, à la mise en place d'un parrainage par un salarié volontaire de l'entreprise.

L'entreprise s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter l'exercice de ses missions.

Article 4.4

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.

Les parties 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 en premier lieu le maintien dans son poste ou un emploi de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente, poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles.

À cette fin, l'entreprise :

- en collaboration avec les institutions représentatives du personnel, organisera la détection précoce des salariés en difficulté ;
- sensibilisera les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (modalités et conséquences de la RQTH), étant entendu que cette démarche reste individuelle et volontaire ;
- rappellera à tout collaborateur, qu'il peut solliciter directement et à tout moment un rendez-vous avec le médecin du travail en dehors des visites périodiques ;
- le cas échéant, octroiera une journée d'absence rémunérée ou 2 demi-journées consécutives ou non (sur justificatif [s]) pour effectuer les démarches en lien avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

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

Les institutions représentatives du personnel sont associées à cette réflexion.

Dans ce cadre, elles sont informées et/ou consultées, 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 tant pour favoriser le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé que de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour anticiper une éventuelle dégradation de la situation de handicap portant une attention particulière sur les absences maladie de longue durée notamment.

De plus, en tant que de besoin, l'entreprise peut faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...). Un partenariat avec les Cap emploi – Sameth peut également être mis en place par l'entreprise pour des aménagements de postes adaptés et durables.

Article 5

Formation professionnelle en lien avec des situations de handicap

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

Article 5.1

Accueil des stagiaires et des personnes issues de la formation professionnelle continue en situation de handicap

Les partenaires sociaux signataires de cet accord rappellent que :

- le stage permet à la fois aux personnes en situation de handicap de se former et à l'entreprise de sensibiliser les équipes à l'accueil de personnes handicapées ;
- l'alternance permet de compléter la qualification du travailleur handicapé, de lui apporter un niveau de qualification supplémentaire et une expérience en entreprise. Elle donne lieu à une meilleure adaptation de la formation aux besoins et facilite le parcours d'intégration et de formation individualisé.

La mise en place de partenariats avec des écoles avec des correspondants handicap permet de proposer des formations aux jeunes et de sensibiliser au handicap. De plus, pour les entreprises, cela permet d'identifier de futures candidatures.

Dès lors, ils souhaitent inciter les entreprises à intégrer des stagiaires et des personnes en situation de handicap issues de la formation professionnelle continue dans la vie professionnelle.

Le cas échéant, l'entreprise se doit de mettre en place un suivi particulier pendant la période de formation et en fin de formation.

Article 5.2

Formation continue des salariés en situation de handicap

Les parties rappellent leur volonté de favoriser les moyens d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ces moyens devant contribuer au maintien et au développement de leur qualification et de leur employabilité.

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

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

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

L'entreprise s'engage à réaliser des actions de formation accessibles et/ou adaptées aux salariés en situation de handicap :

- adaptation au handicap (par exemple : modification des conditions matérielles, techniques, pédagogiques ou humaines...) ;
- système de transport spécifique éventuel ;
- prise en charge de frais d'hébergement selon les obligations légales.

Article 5.3

Formation des tuteurs et des équipes encadrantes

Dans l'optique affirmée de sensibilisation des salariés aux situations de handicap et d'intégration des travailleurs en situation de handicap, des actions de formation pourront être proposées à l'égard des salariés sur ces questions et notamment des actions permettant des formations de tutorat.

Article 6

Accompagnement des entreprises

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 et communiquer sur le sujet du handicap.

Sur la base de cet état des lieux, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

- conduira les actions nécessaires afin de garantir l'employabilité des personnes en situation de handicap dans la branche ;
- sous réserve de la fiabilité des données recueillies, organisera toute action de communication sur ce thème (onglet dédié sur le site internet de l'observatoire des métiers de la branche, guide informatif...) ;
- organisera toute action, auprès des entreprises de la branche, favorisant la communication des démarches entreprises et bonnes pratiques mises en œuvre en vue de leur diffusion.

Article 7

Suivi de l'accord

Des indicateurs relatifs aux travailleurs en situation de handicap seront intégrés au rapport de branche et/ou feront *a minima* l'objet d'une enquête dédiée tous les 2 ans.

Article 8

Révision et dénonciation de l'accord

Une nouvelle négociation devra être ouverte selon les périodicités et formes légalement fixées.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues légalement. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9

Durée et date d'effet de l'accord

Le présent avenant de révision de l'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension qui interviendra conformément aux dispositions légales et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail.

Article 10

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 11

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)