

Accord du 25 mars 2020
relatif au handicap

NOR : ASET2050538M

IDCC : 468

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein des entreprises de la branche du commerce succursaliste de la chaussure. Il s'agit également d'apporter aux salariés handicapés de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les spécificités de la branche du commerce succursaliste de la chaussure font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusque-là par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés vont le devenir du fait des nouvelles dispositions légales. Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différents établissements jusque-là non impactés va devoir être engagé.

Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Ainsi les parties signataires rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les partenaires sociaux auront également pour objectif d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires de l'OETH et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Article 2 | Diagnostic sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche

La branche du commerce succursaliste de la chaussure a participé à une étude interbranche réalisée en 2018 par l'observatoire prospectif du commerce afin d'avoir un diagnostic sur l'emploi de travailleurs handicapés.

Ce diagnostic est complété par une étude quantitative et qualitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et de l'observatoire des métiers de l'Opcommerce et présenté en préalable de ces négociations.

Au vu de ce diagnostic : 22 établissements au niveau de la branche sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en 2018 (données AGEFIPH).

Le taux global de l'OETH est de 1,76 % en 2018.

64 % des établissements assujettis emploient au moins un travailleur handicapé mais 18 % seulement des établissements atteignent le taux de 6 % par l'emploi direct uniquement.

80 % des travailleurs handicapés au sein de la branche ont plus de 10 ans d'ancienneté et sont à 96,7 % en CDI.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, il est décidé d'intégrer des données sur l'OETH au panorama de branche réalisé annuellement.

Article 3 | Actions de sensibilisation et communication

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche.

L'engagement personnel des dirigeants et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions. Compte tenu de l'éclatement géographique des magasins succursalistes, le rôle des personnes ayant une mission d'encadrement sur le terrain est primordial. Celles-ci devront être particulièrement accompagnées.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Par ailleurs, des opérations de communication seront engagées au niveau de la branche afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

Des outils de communication relatifs aux bonnes pratiques en matière de handicap seront mis à disposition des entreprises de la branche.

L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

Il est également rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur et le référent handicap s'entretiennent sur la mission de ce dernier, sont notamment abordés ses besoins de formations et d'informations et le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

Article 4 | Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

La branche du commerce succursaliste de la chaussure tient à identifier comme engagement le fait que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires ;
- dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés.

Article 5 | Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

5.1. Formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;

- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l’alternance (Pro-A)
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l’expérience ;
- au CPF.

Il est demandé aux membres de la CPNEFP de veiller à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

Un point sur la formation des personnes en situation de handicap sera réalisé annuellement et des mesures correctives seront prises en cas de besoin.

5.2. Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d’une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l’employeur, pour l’adapter.

5.3. Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

Les organisations signataires demandent à ce que, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l’employeur ses propositions pour un aménagement d’horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l’entreprise liées à l’adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l’objet d’une demande de subvention auprès de l’AGEFIPH.

5.4. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l’accompagnement, du temps et de l’information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé avec l’aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

5.5. Fin de contrat

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l’article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires d’une RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n’ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l’article L. 2232-10-1 du code du travail à l’attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l’effectif de leur entreprise.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 8 | Durée de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2020.

(Suivent les signatures.)