

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Accord du 17 septembre 2020
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2050979M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'optique-lunetterie entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap, et pour que les entreprises relevant de son champ d'activité soient des lieux de bienveillance à l'égard des personnes en situation de handicap.

La situation de handicap peut résulter de problèmes de santé depuis la naissance mais aussi de problèmes de santé courants : tout collaborateur peut être concerné à un moment de sa vie professionnelle.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises du secteur à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel ;
- en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La volonté de la branche est de contribuer au partage des bonnes pratiques envers les personnes en situation de handicap et faire en sorte que les salariés de la branche portent un autre regard sur le handicap.

Enfin, le présent accord vient en complément de la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de la loi n° 2019-485 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

a) Champ d'application de l'accord

Cet accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :

En dehors des dispositions de l'article 4, la branche considère qu'il n'y a pas lieu de distinguer dans l'application du présent accord les entreprises de moins de 50 salariés des autres entreprises de la branche. Toutes les entreprises sont concernées par le présent accord quelle que soit la taille de leur effectif.

b) Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne 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. »

Par personne en situation de handicap, il convient d'entendre « Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Les partenaires sociaux distinguent les salariés répondant à la définition de la personne en situation de handicap et les bénéficiaires au titre de l'obligation d'emploi incombant aux entreprises de plus de 20 salariés.

Pour rappel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 (ex. L. 394) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-3 (ex. L. 395) et à l'article L. 241-4 (ex. L. 396) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

c) Photographie de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

La branche étant essentiellement composée de TPE de moins de 10 personnes, les données liées à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap ne sont pas connues au regard des obligations légales d'emploi, au jour de la signature du présent accord.

Cependant à compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises quel que soit leur effectif, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui travaillent pour elles, ce qui permettra à la branche d'avoir une réelle connaissance de la situation des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des panoramas de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à demander à ses interlocuteurs et prestataires, la prise en compte de la situation du handicap, afin de pouvoir obtenir un état de la situation dans les entreprises de la branche et d'évaluer dans la durée les résultats de ses actions et à consacrer un volet de son rapport de branche à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'effet de la politique de branche et des accords d'entreprise pour tout moyen que la branche se donnera.

1. Sensibiliser sur le handicap au sein des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que :

- communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé ;
- faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque mais bien comme un avantage.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

1.1. Négociation et sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise

La branche recommande aux entreprises de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel sur le handicap.

Pour aider les entreprises, la branche de l'optique lunetterie de détail s'engage dans le cadre d'une boîte à outils à mettre à disposition un module de sensibilisation en e-Learning sur le handicap en entreprise accessible à tous. Elle décide de porter à l'ordre du jour de son agenda social annuel, le vote d'un budget de financement spécifique. L'opportunité d'une campagne d'information sera elle aussi étudiée annuellement au regard de l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la profession.

Par ailleurs, la branche rappelle que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

De plus, les partenaires sociaux de la branche rappellent que le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans la négociation annuelle obligatoire d'entreprise (NAO). Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises qui ont conclu un accord agréé de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations avec les organisations est portée à 3 ans. Dès lors qu'il est agréé par l'État, ce type d'accord exonère l'entreprise du versement de la contribution à l'Agefiph, mais pas de l'obligation d'emploi : l'entreprise doit s'engager sur un plan d'action avec des objectifs en lien avec la réponse à l'obligation.

1.2. Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des informations de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en organiser leur diffusion au sein de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les communications et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

1.3. Accessibilité à l'entreprise

Les entreprises de la branche doivent prévoir les dispositions nécessaires à l'accès aux locaux, aux déplacements pour aller en formation par exemple, à l'accessibilité numérique et tous les dispositifs qui facilitent l'accès aux postes pour les salariés et les candidats aux postes.

2. Accompagner la reconnaissance de situation de handicap

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les salariés d'une entreprise :

- souhaitent taire leur handicap pour des raisons intimes et personnelles, rappelant la liberté de chacun de dire ou de taire son handicap ;
- peuvent hésiter à faire savoir à leur employeur qu'ils sont reconnus handicapés ;
- ne connaissent pas toujours la possibilité de faire reconnaître leur handicap, lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi ;
- ne perçoivent pas toujours clairement l'intérêt de déclarer leur situation auprès de leur employeur ;
- doivent surmonter un certain nombre d'étapes administratives pour constituer un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé.

Par ailleurs, certaines entreprises doivent remplir une obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, la branche crée un droit à 8 heures d'absence rémunérées.

Tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera d'un droit à 8 heures d'absence rémunérées pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Ce droit s'entend d'un forfait de 8 heures d'absence rémunérées qui pourront être prises au maximum en deux fois.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

- informer son employeur de sa démarche ;
- remettre un justificatif de son absence.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Au cas où la reconnaissance RQTH ou son renouvellement nécessiterait 1 à 2 journées supplémentaires, la branche convient de laisser aux entreprises la possibilité d'une prise en charge ou non de ces jours complémentaires, qu'elle soit complète ou partielle. Sous certaines conditions, la branche rappelle que des dispositifs peuvent financer tout ou partie de ces jours d'absence complémentaires, et invite les entreprises et les salariés concernés à prendre contact avec les organismes de prévoyance.

En tout état de cause et quelle que soit la décision retenue par l'entreprise, ces demandes d'autorisation d'absence ne pourront pas être refusées par l'entreprise, et ne pourront en aucun cas justifier une sanction.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La branche rappelle qu'un certain nombre de dispositifs existent et constituent des aides et des droits en faveur des salariés en situation de handicap, pour leur maintien dans l'emploi.

3.1. Aménagement des horaires

La branche encourage les entreprises à être innovantes dans l'aménagement des horaires de personnel en situation de handicap. Les aménagements d'horaires doivent être établis en concertation avec l'entreprise et le salarié et en tenant compte des difficultés de chacun.

3.2. Droit au télétravail

La branche est favorable aux solutions de télétravail des personnes en situation de handicap qui en font la demande et encourage les entreprises à mettre tout en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent, selon les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail, que la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises nécessite un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les salariés en situation de handicap seront prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail seront à la charge de l'entreprise. Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail s'entendent de ceux relatifs aux technologies de l'information et de la communication définis avec l'employeur.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, la branche proposera dans le cadre d'une boîte à outils des conseils et documents pour une mise en œuvre facilitée.

3.3. Aménagement du poste de travail. Aides financières et matérielles

La branche rappelle que des organismes (médecine du travail, Agefiph...) peuvent accompagner les entreprises dans des démarches de financement et d'aménagement de poste de salariés en situation de handicap sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise (car dans ce cas l'entreprise ne paie pas sa contribution liée à l'OETH et optimise ce budget en son sein pour aménager les postes par exemple).

Le salarié en situation de handicap a la possibilité de demander à son employeur en relation avec le médecin du travail, l'aménagement de son poste de travail.

Dans le cadre de concertation avec le médecin du travail et le salarié en situation de handicap, l'Agefiph peut participer au financement de matériels spécifiques adaptés au handicap permettant le maintien dans le poste, après étude du poste de travail sous-réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise.

La branche rappelle que les dépenses engagées pour les aménagements de poste qui ne seraient pas prises en charge directement par l'Agefiph peuvent venir en déduction du versement de la contribution liée à l'OETH.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires de la prévoyance non-cadre mise en place par la branche ont la possibilité, par le biais du fonds social de l'organisme désigné, d'obtenir des aides conditionnées.

4. Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle

La branche affirme sa volonté de ne faire aucune discrimination en raison du handicap au sujet de l'embauche, de la rémunération, de l'évolution et de la promotion au sein d'une entreprise d'un salarié en situation de handicap. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est a priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

4.1. Droit à l'accès à la formation

La branche rappelle que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation au même titre que les salariés de l'entreprise.

Adaptation des actions de formation

La branche souhaite que lors d'actions de formation engagées, celles-ci puissent être adaptées au handicap, tant dans le rythme que dans les méthodes ou les outils, notamment pour toutes les formations dispensées en interne.

En cas de formation externe, l'entreprise devra se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour anticiper les éventuelles inadaptations et voir avec lui les possibles aménagements.

La branche recommande de prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme en cas d'appels d'offres, si du personnel en situation de handicap doit être formé.

Compte personnel de formation

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF (compte personnel de formation), supérieur aux salariés qui ne sont pas reconnus en situation de handicap ; à titre d'exemple pour 1 année pleine un salarié reconnu travailleur handicapé bénéficie pour 2019 d'un crédit de 800 € (au lieu des 500 prévus).

4.2. Gestion du parcours professionnel

La branche considère que la majorité des handicaps sont compatibles avec une activité professionnelle. Dans ce cadre, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein même de l'entreprise.

Bilan de compétence

La branche encourage les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétence pour toute personne en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

Elle rappelle également que ce dispositif peut être engagé pour toute personne en situation de handicap qui connaîtrait des difficultés dans le maintien de son poste, afin que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à moyen ou long terme à l'occuper, et une possible reconversion professionnelle.

Conseil en évolution professionnelle

Des conseils en évolution professionnelle peuvent être sollicités par les salariés en situation de handicap soit au sein de l'OPCO de la branche, soit au sein d'organismes de placement spécialisés qui peuvent être conseillés par l'Agefiph.

Entretien professionnel

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié handicapé soit l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de maladies invalidantes chroniques et aggravantes.

Référent professionnel

Le législateur impose aux entreprises de plus de 250 salariés de nommer un référent handicap. La branche abaisse cette obligation aux entreprises de plus de 200 salariés et recommande aux entreprises de plus de 50 salariés la mise en place d'un référent handicap dès lors qu'elles emploient plus de 5 salariés en situation de handicap dans leur effectif.

Le référent handicap a pour mission au sein des entreprises d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. La branche considère que ces référents doivent pouvoir bénéficier d'une formation adaptée à leur mission, dès le démarrage de leur mission, pour en favoriser le succès.

Les partenaires sociaux souhaitent que la CPNE FP mette en œuvre un programme de formation « Référent handicap en entreprise » en collaboration avec son OPCO, ouverte à tous les salariés et les entreprises quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui s'engageraient volontairement à nommer un référent handicap, la branche prendra en charge le financement complet de la formation référent sur la base du programme défini ci-dessus et du tarif qu'elle aura préalablement validé.

5. Favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux souhaitent que soient développés et multipliés tous moyens permettant aux salariés en situation de handicap de s'insérer au sein de la branche, ou d'acquérir de l'expérience professionnelle.

5.1. Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

La branche encourage les entreprises à embaucher des personnes en situation de handicap, en CDI ou en CDD, y compris dans le cadre de l'alternance.

La branche rappelle que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Mode de diffusion des offres d'emploi

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap emploi...

Traitement des candidatures de personnes

Tout candidat en situation de handicap qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche doit bénéficier, comme tous les candidats, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

Entretien de recrutement dématérialisé

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, la branche demande que les entretiens puissent être réalisés par voie dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres...) autant que possible.

5.2. Favoriser une bonne intégration de personnes reconnues handicapées

Entretien systématique pendant la période d'essai

Un entretien sera effectué systématiquement entre le manager et le salarié en situation de handicap, pendant la période d'essai.

Cet entretien devra intégrer une discussion autour des éventuelles difficultés rencontrées et des solutions préconisées.

La branche dans le cadre d'une boîte à outils « handicap » mettra à disposition des entreprises un document/formulaire utilisable.

5.3. Autres dispositifs favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap

Les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires en situation de handicap, et des personnes mise en situation en milieu professionnel, ou des personnes handicapées en intérim.

Par ailleurs, des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) issus d'un partenariat entre Pôle emploi et notre OPCO existent.

5.4. Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service

L'entreprise soumise à l'obligation d'emploi de personnes handicapées peut s'acquitter partiellement de son obligation en déduisant les dépenses directes établies avec des entreprises adaptées, établissements ou service d'aide au travail par le travail ou travailleurs indépendants.

6. Accompagner les salariés aidant des personnes handicapées

Les partenaires sociaux conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, souhaitent mettre en place des mesures facilitantes.

Les aidants sont considérés comme tels dès lors qu'ils résident avec la personne handicapée ou qu'ils entretiennent avec elle des liens étroits et stables, en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

6.1. Congé proche aidant

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible dans les conditions définies par la législation (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

En dehors des dispositions plus favorables indiquées ci-dessous, les dispositions légales s'appliquent, notamment celles relatives à l'information de l'employeur.

La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris la durée de 1 an pour l'ensemble de la carrière.

Le congé débute ou est renouvelé dans les conditions fixées par la loi.

Le congé aidant peut être fractionné et transformé en temps partiel si le salarié en fait la demande, dans les conditions légales. Cette possibilité reste soumise à l'accord de l'employeur.

Pour ces salariés, la branche encourage les entreprises à aménager les horaires de travail et à favoriser le télétravail si leur emploi le permet.

6.2. Droit à 8 heures d'absence rémunérées par an

Les partenaires sociaux de la branche créent un droit par année civile de 8 heures d'absence rémunérées.

Ce droit est ouvert uniquement aux salariés répondant à la définition légale du salarié aidant qui n'auraient pas fait la demande du congé proche aidant (cf. 6.1.), et sous réserve de remplir certaines conditions :

- le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale dans l'entreprise de 6 mois ;
- le proche doit être une personne répondant aux cas 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° de l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- les heures doivent être utilisées pour effectuer une démarche administrative liée à la situation de handicap du proche aidé ou pour honorer un rendez-vous lié à la situation de handicap du proche aidé.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

- informer son employeur de sa démarche ;
- remettre les justificatifs de son absence : situation d'aidant et justificatif d'absence tels que : certificat médical, convocation par un organe administratif, convocation par un organe judiciaire, convocation liée à un dispositif d'hébergement... pour la personne aidée.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 heures d'absence sont prises en deux fois maximum.

Les heures non prises ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

7. Suivi de l'accord

Chaque année, la CPPNI se réunit pour faire un suivi de l'accord en établissant un bilan des actions quantitatives et qualitatives dispensées par la branche :

- actions de communication internes et externes à la branche ;
- montant des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le recensement des personnes en situation de handicap au sein de la branche lui permettant de fixer des engagements concrets.

Dans le cadre du rapport de branche nécessaire aux négociations annuelles de branche, les partenaires sociaux veilleront à ce que le rapport comporte un volet sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

De plus, les partenaires sociaux étudieront tous les 2 ans un diagnostic des accords d'entreprises récoltés depuis la base de données que les entreprises doivent alimenter et consultable sur Légifrance.

En analysant notamment les données recueillies afin de dresser un bilan du paysage existant.

8. Entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent accord. Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

9. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

10. Révision. Dénonciation

Toute demande de révision ou de dénonciation du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

11. Formalités de publicité et de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 17 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)