

Accord du 17 décembre 2020

relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2150307M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, et de l'article L. 2253-2, 2° du code du travail qui dispose que :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

[...] 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; [...] »

À la suite de l'enquête sociale FFTB, au 31 décembre 2019, 4,32 % des salariés de la branche étaient en situation de handicap.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La branche des tuiles et briques s'engage à concentrer ses efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord l'objectif défini par la loi.

Les partenaires sociaux ont souhaité souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap (« proche aidant »).

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 | Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les spécificités de la branche des tuiles et briques font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusque-là par l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, vont le devenir du fait notamment de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différentes entreprises a d'ores et déjà été engagé par la FFTB.

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1^{er} janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

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 » (art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

L'insertion des travailleurs en situation de handicap est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi, développent leur responsabilité sociale et améliorent leur politique de prévention des risques.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- la sensibilisation des salariés et des entreprises de la branche des tuiles et briques à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap (art. 2.2) ;
- l'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap (art. 2.3) ;
- le maintien en emploi des salariés devenus en situation de handicap (art. 2.4) ;

- les interventions des entreprises du secteur protégé (art. 2.5) ;
- de prendre en considération la situation de « proche aidant » (art. 2.6).

L'ensemble des acteurs de la branche des tuiles et briques (la FFTB, les entreprises de la branche et les partenaires sociaux) jouent un rôle important dans la réalisation de ces actions, et veillent à sensibiliser l'ensemble des salariés de la branche sur le sujet.

Article 2.1. Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche

La direction d'entreprise a un rôle moteur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Les principales missions de ce référent handicap sont :

- la coordination de la mise en œuvre de la politique handicap au sein de l'entreprise, en lien avec la direction ;
- le relais dans l'entreprise de l'information relative à la politique handicap mise en place, notamment auprès des institutions représentatives du personnel, et en particulier dans le cadre d'un bilan annuel qui reprend les indicateurs énoncés à l'article 4 du présent accord ;
- l'accompagnement et l'appui individuel des salariés en situation de handicap ;
- l'accompagnement du salarié en situation de handicap lors de son insertion : information et présentation des interlocuteurs, sensibilisation de l'équipe, facilitation des démarches au moment de l'accueil, etc. ;
- la proposition de conseils et de solutions adaptés à chaque situation ;
- la promotion des acteurs institutionnels, la mobilisation des aides financières, des réseaux de partenaires (ergonomes, AGEFIPH, Cap emploi, CDAPH...), des acteurs et des outils.

Il a également une activité de suivi et d'évaluation des projets et résultats.

Le référent handicap fera connaître au sein de son entreprise les termes du présent accord et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Pour assurer cette mission, la direction de l'entreprise s'engage à attribuer au référent handicap le temps nécessaire à la réalisation de celle-ci.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise.

Article 2.2 | *Sensibilisation et communication*

Les entreprises de la branche des tuiles et briques organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de collaboration avec le secteur protégé et adapté...

Dans le but de permettre aux plus petites entreprises de la branche de participer à cette démarche de déconstruction des préjugés portés sur les situations de handicap, et en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, la FFTB élaborera un guide pratique à destination de ces entreprises, qui rappellera notamment les obligations juridiques des employeurs liées au handicap ainsi qu'une synthèse des démarches afférentes à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap. Avant sa diffusion, le guide sera transmis aux organisations syndicales représentatives pour éventuelles observations et précisions.

Article 2.3 | *Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap*

Le recrutement

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. Elles précisent le cas échéant que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

Favoriser l'accès à un CQP de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir auprès des personnes en situation de handicap les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP de branche.

Il est demandé à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de réfléchir aux voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQP de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Formation des salariés en situation de handicap

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Reconnaissance du handicap

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) bénéficieront sur justification et après l'accord de l'entreprise d'une journée ou de 2 demi-journées d'absence payées en fonction des impératifs de convocation du salarié, pour un CDI à temps plein et à temps partiel (au prorata du temps de travail effectif), afin de se rendre à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), pour faciliter les formalités administratives de reconnaissance ou de renouvellement de la situation de handicap.

Aménagement du poste de travail

Les entreprises, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, étudient les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tiennent informées des évolutions en la matière. Elles prêtent une attention toute particulière aux personnes en situation de handicap en anticipant au maximum les évolutions et aménagements de poste de ces salariés, en particulier dans le cadre d'une réorganisation interne de l'entreprise.

Le référent handicap, la CSSCT ou le CSE le cas échéant, dans le cadre de leurs prérogatives générales définies par le code du travail, sont consultés sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs en situation de handicap ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.

Ils sollicitent le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail ou de l'AGEFIPH pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

En complément des aides de droit commun, l'entreprise complétera le financement d'équipement lié au handicap et facilitant l'emploi dans l'entreprise, comme par exemple des travaux d'aménagement de véhicules, pour les travailleurs en situation de handicap.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

Accessibilité

Les entreprises mettent à disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises renforcent l'accessibilité de leurs locaux administratifs afin que l'accès à ces derniers ne représente pas un obstacle pour les salariés et des personnes extérieures en situation de handicap.

Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

À la demande du salarié en situation de handicap et/ou sur recommandation du médecin du travail, l'entreprise s'engage à étudier la mise en œuvre du recours périodique au télétravail pour les personnes reconnues en situation de handicap dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait, tout en étant compatible avec les modalités de l'organisation interne. En cas d'impossibilité de mettre en œuvre le télétravail pour ces salariés, l'entreprise les en informera et motivera sa décision auprès du salarié en situation de handicap et/ou du médecin du travail.

Article 2.4 | *Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap*

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

Les parties considèrent que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu en situation de handicap, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité.

Dans ce cadre, les entreprises favorisent en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte

d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Par ailleurs :

- à la demande du salarié en situation du handicap, un bilan de compétences sera réalisé auprès d'un organisme spécialisé, lorsque les conditions d'exercice de l'emploi sont modifiées notamment un changement de poste ou de métier. Ces personnes bénéficieront ce bilan de compétences financé sur le compte personnel formation (CPF) qui permet d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel. Si tout ou partie du CPF est utilisé par le salarié et qu'il n'est pas suffisant pour financer le bilan de compétences, des solutions seront trouvées avec les entreprises pour compléter ce financement.

Il est rappelé que le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € ;

- l'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également essentiel pour les salariés en situation de handicap et participe à la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le salarié en situation de handicap sera accompagné pour monter son dossier par la direction des ressources humaines ou/et le référent handicap ;
- les entreprises pourront aussi examiner le recours au contrat de professionnalisation expérimental dans ce cadre, s'il y a lieu.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FFTB recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la branche des tuiles et briques.

Article 2.5 | Interventions des entreprises du secteur protégé

Selon les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi de salariés en situation de handicap en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les entreprises peuvent conclure des conventions avec des ESAT afin de faciliter le reclassement de salariés en situation de handicap ne pouvant plus exercer de missions au sein de l'entreprise.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche peuvent proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs en situation de handicap ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

Article 2.6 | Salarié ayant à charge une personne en situation de handicap

Proches aidants

Les entreprises de la branche des tuiles et briques s'engagent à examiner, sur demande du salarié et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de « proche aidant », article L. 3142-16 du code du travail).

Pour rappel, selon les dispositions légales, le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- date du départ en congé ; et
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ; ou
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présentent.

Article 3 | Congés exceptionnels rémunérés pour les salariés bénéficiaires de l'AAEH

Un congé exceptionnel rémunéré est accordé, sur justificatif, au salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH) définie par l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale. Ce congé exceptionnel rémunéré est d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables par année civile. Il peut être accolé à d'autres congés, et fractionné ou groupé.

Article 4 | Suivi de l'accord dans la branche

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FFTB, il sera demandé aux entreprises de la branche de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises assujetties à l'OETH ;
- taux global de l'OETH ;
- pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 % ;

- somme globale versée par les entreprises de la branche à l'AGEFIPH ;
- somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ;
- pourcentage de salariés de la branche en situation de handicap (avec une répartition par sexe, par âge – plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail – CDI ou pas, et d'ancienneté – plus de 10 ans).

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) un bilan de l'année écoulée au sein de la branche sur l'application du présent accord.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

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.

Il est toutefois souligné que le présent accord prévoit à l'article 2.2 la réalisation d'un guide pratique pour aider en particulier les plus petites entreprises dans la mise en œuvre d'une politique handicap envers ses salariés.

Article 7 | Force obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 8 | Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 9 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 11 | Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)