

Accord du 12 avril 2021

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

NOR : ASET2150438M

IDCC : 303

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

FFMF ;

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

HACUITEX CFTD ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche de la couture parisienne.

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

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler l'importance de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche ainsi que l'égalité de traitement relative à l'insertion, aux salaires, aux promotions et aux formations, ainsi que l'obligation pour les entreprises de mener une négociation annuelle concernant les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en vertu de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total, et encouragent les entreprises de la branche à privilégier l'embauche directe dans la réalisation de cet objectif.

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

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2 | Diagnostic sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche

Afin de répondre de manière précise et efficace aux besoins en matière de handicap, la branche de la couture parisienne a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif concernant l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche en 2019, complété par une étude réalisée avec l'aide de l'AGEFIPH.

Il ressort notamment de ces diagnostics que :

- 24 établissements au niveau de la branche ont plus de 20 salariés et sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- le taux global de l'OETH est de 1,4 % ;
- parmi les travailleurs handicapés : 75,40 % sont des femmes, 42,86 % ont entre 25 et 49 ans, 88,89 % sont en CDI et 53,97 % ont au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 28,57 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 52,38 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap.

Des résultats plus détaillés figurent en annexes 1 et 2.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche, des données relatives au handicap seront intégrées au rapport d'activité annuellement.

Article 3 | Information, sensibilisation et communication

L'intégration des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche est facilitée par une communication accrue et des actions de sensibilisation auprès de tous.

Afin d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre sur ce sujet, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des outils de communication, tel qu'un guide recensant les bonnes pratiques ainsi qu'un recueil indicatif des organismes pouvant intervenir pour des prestations de service dans un certain nombre de domaines, relatifs aux obligations légales et bonnes pratiques en matière de handicap qui seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Ces outils devront permettre d'aider les salariés souffrant d'un handicap afin qu'ils puissent, avec l'appui de leur entreprise, connaître les démarches pour le faire reconnaître.

L'employeur s'engage à informer et à rendre accessibles ces outils à tout nouveau salarié embauché.

Il est également rappelé que l'article L. 5213-6-1 du code du travail dispose 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 situa-

tion de handicap. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises de la branche employant moins de 250 salariés à se doter d'un référent handicap, dès lors que les conditions le permettent (notamment en matière d'effectif), et tout particulièrement dans les structures de plus de 50 salariés.

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

L'employeur et le référent handicap s'entretiennent annuellement concernant ses missions. Sont notamment abordés ses besoins de formation et d'information ainsi que le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

En tant que de besoin, il est précisé que les missions du référent handicap ainsi que les temps de formation et d'information s'effectuent sur son temps de travail. L'entreprise veillera à concilier la charge de travail du référent handicap avec les missions dévolues au poste occupé.

Article 4 | Accès à l'emploi et insertion dans l'entreprise des salariés en situation de handicap

Article 4.1 | Accès à l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que les conditions d'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap ne doivent pas être dégradées : tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être ni écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une discrimination quelle que soit la nature ou la forme.

Ainsi, les entreprises de la branche de la couture parisienne s'engagent à ce que les salariés en situation de handicap puissent être embauchés dans les mêmes conditions que les autres travailleurs dans des postes similaires, notamment salariales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que ces salariés doivent bénéficier de droits identiques 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 en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à diversifier leurs candidatures en variant le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, ainsi qu'à conclure des partenariats avec les centres de formation proposant des formations adaptées pour les salariés en situation de handicap.

Le recours à l'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) doit constituer un vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à faciliter l'intégration des salariés alternants en situation de handicap en sensibilisant les tuteurs et maîtres d'apprentissage au handicap.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail et au décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, chaque entreprise doit déclarer mensuellement le nombre de travailleurs handicapés qu'elle l'emploie, quel que soit son effectif.

Article 4.2 | Insertion dans l'entreprise

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions d'accueil en entreprise de ces derniers.

Afin de faciliter l'insertion des salariés en situation de handicap dans leur équipe, les entreprises de la branche s'engagent à préparer leur arrivée avec la personne intéressée, les acteurs concernés dans l'entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail et toute personne compétente en interne comme en externe.

Les éventuels aménagements et adaptation des postes de travail du salarié en situation de handicap doivent être identifiés en amont de son arrivée dans l'entreprise, en lien avec le médecin du travail, les représentants du personnel, le CSSCT quand il y en a un, et le référent handicap le cas échéant.

Lors de son arrivée dans l'entreprise, un accompagnement spécifique peut être proposé au salarié en situation de handicap. Si ce dernier ne souhaite pas bénéficier de cet accompagnement, son accueil dans l'entreprise se fera selon le parcours d'intégration habituel.

Le contenu de cet accompagnement est construit en accord avec le salarié, en fonction du handicap. L'accompagnant du salarié est choisi sur la base du volontariat, et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap. Il participe à l'accueil du salarié, veille à sa bonne intégration, s'assure du bon déroulement de la prise de fonctions et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés. L'accompagnant doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, et ce en concertation avec l'employeur.

Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil du salarié en situation de handicap, sauf si celui-ci exprime le souhait que sa situation ne soit pas connue. Une formation minimum de 4 heures est ainsi obligatoirement dispensée au référent handicap, à l'accompagnant et au responsable hiérarchique, et demeure accessible sur la base du volontariat aux proches collaborateurs du salarié en situation de handicap qui le souhaitent.

Article 5 | Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Article 5.1 | Évolution de carrière

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer 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.

À compétences égales, tous les salariés de l'entreprise doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en matière d'accès aux postes à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap doit se faire dans les mêmes conditions que les autres salariés, en prenant en compte leurs compétences et aptitudes.

À ce titre, les salariés en situation de handicap, éventuellement assistés du référent handicap ou d'un représentant du personnel, peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines afin que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser

tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le CSE obtiendra un état des lieux des sommes investies.

Article 5.2 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap 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 et d'apprentissage ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) (en cas de signature d'un accord de branche étendu) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap sera réalisé annuellement par la CPNE et des mesures correctives seront prises en cas de besoin. Lors de cette réunion, les partenaires sociaux peuvent convier un responsable AGEFIPH, dont les coordonnées devront être affichées dans toutes les entreprises de la branche.

Article 5.3 | Aménagement des postes et lieux de travail

Les partenaires sociaux rappellent que la sécurité des salariés en situation de handicap doit être assurée de la même manière que pour les autres salariés.

Les entreprises doivent s'assurer, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettre à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires, de postes ou de lieux de travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH. À ce titre, le CSE et le CSSCT, le cas échéant, sont informés avant toute demande de subvention.

Article 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 (RQTH) avec l'aide du référent handicap, des équipes de santé au travail et/ou des ressources humaines. Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, se faire accompagner par toute personne ou organisme de leur choix pour réaliser ces démarches.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

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 | Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise relatifs à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conclus au sein de la branche ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes.

Article 8 | Modalités d'application. Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord est d'application directe.

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, non renouvelable.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, comme le prévoit l'article L. 2241-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse de la révision du taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, ce dernier sera applicable à l'accord.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Données clés du diagnostic de l'AGEFIPH sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la branche de la couture parisienne en 2019 :

1. Indicateurs relatifs aux établissements assujettis

Nombre d'établissements assujettis à l'OETH	24
Effectifs d'assujettissement	7 704
Nombre d'établissements théoriquement contribuant (avec et/ou sans accord)	23
Montant de contribution réellement perçue par l'AGEFIPH (en €)	1 212 313
Nombre d'établissements ayant recours à la sous-traitance	13
Nombre d'établissements atteignant les 6 %	1
Taux d'emploi global de l'OETH (avant minoration)	1,40 %
Taux d'emploi direct (en ETP)	1,07 %

2. Indicateurs relatifs aux travailleurs handicapés

		Nombre	Répartition
	Total	126	100,00 %
Sexe	Homme	31	24,60 %
	Femme	95	75,40 %
Nature Contrat	Temps complet	102	80,95 %
	Temps partiel	24	19,05 %
	Dont temps partiel < à 50 %	2	1,59 %
Type contrat	CDI	112	88,89 %
	CDD	8	6,35 %
	Intérim	6	4,76 %
	Mise à dispo	0	0,00 %
Nombre de TH de	20 ans	1	0,79 %
	21 ans	0	0,00 %
	22 ans	0	0,00 %
	23 ans	1	0,79 %
	24 ans	0	0,00 %

		Nombre	Répartition
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	2	1,59 %
	25-49 ans	54	42,86 %
	50-54 ans	28	22,22 %
	55 ans et plus	42	33,33 %
Nombre de TH de	55 ans	7	0,00 %
	56 ans	2	1,59 %
	57 ans	7	5,56 %
	58 ans	6	4,76 %
	59 ans	3	2,38 %
	60 ans	5	3,97 %
Durée dans l'établissement	Moins d'un an	18	14,29 %
	De 1 à moins de 2 ans	5	3,97 %
	De 2 à moins de 5 ans	5	3,97 %
	De 5 à moins de 10 ans	30	23,81 %
	10 ans et + d'ancienneté	68	53,97 %
Type de reconnaissance administrative	RQTH	101	80,16 %
	Carte invalidité	0	0,00 %
	AAH	1	0,79 %
	AT MP	6	4,76 %
	Pension invalidité	18	14,29 %
	Mutilés de Guerre	0	0,00 %
	Sapeur-pompier	0	0,00 %
	Autres	0	0,00 %

Annexe 2

Données clés du diagnostic de la CSHC sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche de la couture parisienne (données 2019 – réponses de 21 sociétés) :

- 28,57 % des sociétés déclaraient avoir mis en place une ou plusieurs actions permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 52,38 % des sociétés indiquaient avoir mené une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap ;
- 33,33 % des sociétés déclaraient avoir un ou plusieurs partenariats avec le secteur adapté et protégé (ESAT et EA) ;
- 19,04 % des sociétés indiquaient avoir un ou plusieurs référents handicap.