

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Accord du 10 septembre 2021

relatif au handicap

NOR : ASET2151013M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC FO,

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 distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie. 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.

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.

Le présent accord a 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 et par la même améliorer le taux d'emploi global des travailleurs handicapés dans la branche.

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 des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie (IDCC 500).

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

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

La branche des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie a intégré dans son enquête emploi formation de 2019 un certain nombre de données sur le handicap afin d'avoir une vision plus précise de l'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises qui la compose.

Ces indicateurs seront intégrés aux futures enquêtes emploi-formation afin de suivre les évolutions de l'OETH au sein de la branche. Ce suivi sera réalisé par une commission paritaire de suivi, définie à l'article 6 du présent accord.

Ce diagnostic a été complété par une étude quantitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et présentée dans le cadre des présentes discussions.

Il ressort de cette étude que le taux global de l'OETH 2018 au sein de la branche est de 2,73 % en 2018.

38 % des établissements atteignent le taux des 6 % par l'emploi direct ou indirect.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Article 3 | Actions de sensibilisation et communication

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure 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.

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

La branche mettra en œuvre une opération de communication tous les ans lors de la semaine du handicap afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

La branche s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

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

4.1. Recrutement et accueil

La branche des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie, 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.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises. Les entreprises de la branche s'engagent à recruter des personnes reconnus travailleurs handicapés grâce à la conclusion de CDI, de contrats d'alternance ou de CDD de plus de 6 mois, avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance évoqués concernent les contrats de professionnalisation jeune ou adulte ainsi que les contrats d'apprentissage.

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, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail.

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

Afin de faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail devra avoir lieu avant la prise de poste.

Le médecin du travail et les représentants du personnel, s'ils existent, seront associés à la réflexion portant sur l'aménagement de poste.

4.2. Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des entreprises de la branche des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire (art. L. 6341-3 du code du travail) ;
- stages organisés par l'AGEFIPH « Appui projet » ;

- stages prescrits par l’institution Pôle emploi ;
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l’article L. 331-4 du code de l’éducation ;
- stages « parcours de découvertes » ou « période d’observation » d’élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée) (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- stages en milieu professionnel, au titre de l’article 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l’alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l’enseignement supérieur et à la recherche ;
- périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) définies par les articles L. 5135-1 et suivants du code du travail (art. L. 5212-7-1 du code du travail).

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l’accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche et à favoriser l’intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l’entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d’ambassadeurs écoles sur le handicap...) seront favorisées.

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

Un niveau de formation insuffisant et/ou les spécificités des métiers font partis des raisons qui entraînent des difficultés d’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Partant de ce constat, la branche souhaite participer à l’amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation notamment en favorisant le partenariat avec des centres de formation.

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 devront veiller à l’accessibilité liée à la mobilité dans le cadre de l’organisation des formations.

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 ;
- aux formations facilitant la compensation du handicap au poste de travail (lecture labiale...).

La commission de suivi veillera à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement à leur formation dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

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 soit examiné 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 entreprises aménageront les locaux de travail chaque fois que nécessaire.

Elles veilleront également, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, à ce que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et puisse transmettre 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 notamment auprès de l'Agefiph.

5.4. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises s'organiseront afin 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.

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi une journée (fractionnable en deux demi-journées) sera accordée au salarié dans le cadre de la constitution de ce dossier.

5.5. Protection dans l'emploi

La branche accordera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH serait remise en cause, notamment en cas de licenciement économique collectif.

Sans préjudice des obligations de reclassement au bénéfice des autres salariés de la branche, les salariés concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Par ailleurs, les entreprises de la branche, dans le cadre des critères d'ordre des licenciements, prendront en compte la situation particulière des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

Article 6 | Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne au maximum deux membres pour la représenter au sein de cette commission.

Le collège employeur est composé d'un nombre égal de membres que le collège salarié.

Cette commission suivra chaque année les indicateurs spécifiques à l'OETH issus du questionnaire emploi formation et s'assurera de la mise en œuvre de cet accord.

Article 7 | 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 améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 8 | 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 9 | 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 aux articles L. 2231-5 et 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 10 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)