

---

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

---

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : 1800 | **CÉRAMIQUES D'ART**

---

**Accord du 26 novembre 2021**  
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2151274M

IDCC : 1558, 1800

---

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCFB ;**

**CFE-CGC CHIMIE,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « 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 ».

Conscientes de la nécessité de garantir et de promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des industries céramique, les parties ont conclu le 14 janvier 2011 un accord relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle dont l'objet était de traduire et de définir un certain nombre de mesures en ce sens.

Par avenant en date du 22 novembre 2018, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, elles ont décidé d'une clause d'impérativité des stipulations de l'accord de branche du 14 janvier 2011 relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

À travers le présent accord, les partenaires sociaux représentatifs souhaitent poursuivre la politique engagée en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce sens, un rapport de situation appelé « diagnostic » sera établi par l'AGEFIPH et partagé avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche. Le but étant d'établir et de mener un plan d'action en faveur de l'insertion et de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur la base de ce rapport de situation un point sera fait chaque année au sein de la CPNE-FP.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter une clause comprenant des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, pour pouvoir être étendus.

C'est en ce sens, que ce nouvel accord annule et remplace celui du 27 janvier 2021 afin d'ajouter une clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés (art. 14 du présent accord).

L'objectif est ainsi de pouvoir faire une demande d'extension de cet accord de branche, afin que ces dispositions puissent s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramique de France.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (CCN n° 1800).

Il est toutefois rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

## **Article 2 | Bénéficiaire de l'accord**

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code 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 ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;
- 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 de la carte d'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.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire et ceux qui deviennent en situation de handicap.

### **Article 3 | *Respect de la confidentialité***

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

### **Article 4 | *Recrutement***

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à collaborer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (par exemple : AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, et les missions locales...).

L'emploi des personnes en situation de handicap concerne tous types de contrats de travail notamment :

- les contrats à durée indéterminée ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les contrats en alternance ;
- les stagiaires avec conventions de stage.

Pour répondre aux principes de non-discrimination, les parties posent le principe du recrutement fondé sur les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à tenir le poste à pourvoir aux besoins de l'entreprise.

Elles rappellent que le processus de recrutement reste le même pour l'ensemble des candidats à un poste de travail. Néanmoins, les entreprises s'engagent à réduire les obstacles au recrutement des personnes en situation de handicap. Ainsi, à l'occasion d'un recrutement il est demandé aux entreprises qu'une interrogation soit faite entre la direction et les responsables hiérarchiques concernés sur la possibilité de confier, à compétences égales, le poste objet du recrutement à une personne en situation de handicap.

Elles encouragent les entreprises à indiquer expressément dans leurs annonces l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap.

### **Article 5 | *Accueil du salarié***

Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié.

Une sensibilisation de l'équipe devra être réalisée lors de l'accueil du nouveau salarié, sous réserve que celui-ci accepte de communiquer sur son handicap.

Les entreprises, après examen approfondi auprès des organismes compétents et sous réserve de faisabilité technique ou financière, n'excluent aucune mesure ou action de nature à permettre l'intégration dans leur emploi des salariés en situation de handicap.

Le CSE devra être impliqué dans l'examen des faisabilités techniques et financières et leurs applications dans l'entreprise.

## **Article 6 | Égalité de traitement**

Eu égard à leurs compétences et aptitudes, les salariés en situation de handicap :

- doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur ;
- bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et éventuellement de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés.

À cet égard, les responsables hiérarchiques seront sensibilisés à l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ils pourront se faire aider dans ce cadre par le référent mentionné à l'article 10 du présent accord.

De la même façon et en accord avec la hiérarchie du salarié concerné et si cela s'avère utile et nécessaire, la notion d'objectifs (si elle concerne le salarié) pourra être aménagée afin de tenir compte du handicap du salarié.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il est encouragé à solliciter auprès de sa direction une revue au niveau salarial et au niveau des formations afin de s'assurer que les éléments individuels des salariés en situation de handicap sont comparables en moyenne à ceux des salariés occupant des fonctions équivalentes et présentant les mêmes caractéristiques.

Lors de l'examen de la situation de l'entreprise et intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise auprès du comité social et économique (CSE), un point annuel sera fait sur les mesures prises en faveur du maintien au travail des salariés ayant subi un accident de travail ainsi que des salariés en situation de handicap.

Ce même point sera fait dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE disposant d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

## **Article 7 | Actions de formation et de sensibilisation**

### **Article 7.1 | Actions de sensibilisation**

Il est convenu entre les parties que les actions de sensibilisation des acteurs contribuent à la réussite d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap (affichage, intranet, diffusion d'une documentation avec le bulletin de salaire, etc.).

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de communication interne à destination de l'environnement professionnel, avec l'assistance d'organismes compétents tel que l'AGEFIPH, seront à réaliser pour permettre une bonne réussite de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Il s'agit de rassurer les salariés sur la perception du handicap par l'entreprise, de les sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de leur état de santé en anticipant les évolutions et aménagements nécessaires.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap.

## Article 7.2 | Actions de formation, d'adaptation et d'acquisition professionnelle

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 handicapés. 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.

Les salariés en situation de handicap se verront proposer par la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Cet entretien, qui aura lieu au maximum tous les 2 ans, viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie.

Les salariés en situation de handicap auront toute liberté pour accepter ou décliner cet échange. De même ces salariés pourront ou non à leur convenance, se faire accompagner lors de ces entretiens par le référent handicap mentionné à l'article 10 du présent accord.

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.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre un nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession.

■ **Contrat d'apprentissage** : tout employeur peut conclure un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue en situation de handicap, laquelle doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir, avec l'aide notamment de l'Agefiph ou de Cap emploi. Il revient à l'entreprise de procéder à l'inscription en centre de formations.

Ci-dessous la grille de rémunération :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 <sup>re</sup> année	50 %	60 %	60 % <sup>[1]</sup>	100 % <sup>[1]</sup>
2 <sup>e</sup> année	60 %	70 %	70 % <sup>[1]</sup>	100 % <sup>[1]</sup>
3 <sup>e</sup> année	75 %	85 %	85 % <sup>[1]</sup>	100 % <sup>[1]</sup>
4 <sup>e</sup> année	85 %	95 %	110 % <sup>[1]</sup>	110 % <sup>[1]</sup>

[1] Pourcentage du Smic ou du SMC en fonction du plus élevé.

■ **Pré-orientation** : le centre de pré-orientation contribue à l'orientation professionnelle des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Le centre accueille et étudie avec la personne ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en une orientation professionnelle adaptée en tenant compte de son état de santé.

■ Contrat ou stage de rééducation professionnelle : toute personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, devenue inapte à exercer sa fonction, du fait d'un handicap, peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle. Le contrat de rééducation permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession et le stage, d'apprendre un nouveau métier.

## **Article 8 | Aménagement des conditions de travail**

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront, à étudier, les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et veilleront à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés bénéficiaires du présent accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, des mesures décidées en commun entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise, donneront lieu à :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ; dans ce cas, le reclassement interne du salarié concerné s'effectuera, pour un temps de travail effectué identique, à coefficient personnel égal ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés (AGEFIPH, fonds pour l'amélioration des conditions de travail, etc.), ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (adaptation d'un véhicule société, place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste.

Lorsque la tenue d'un poste de travail ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, l'employeur mettra en place un cursus individualisé avec les moyens associés (conformément à l'article 9 du présent accord).



Il est rappelé que les actions réalisées en termes d'aménagement de poste de travail pour les salariés en situation de handicap feront l'objet d'une information/consultation du CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise.

## **Article 9 | Autorisation d'absences rémunérées**

Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés en situation de handicap concernés pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, d'autorisations d'absences rémunérées afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement (tous les 5 ans) de la RQTH, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 15 jours, à hauteur de :

- deux journées pour l'initiation d'un dossier. Ces deux journées peuvent être fractionnables par demi-journée ;
- une journée pour son renouvellement. Cette journée peut être fractionnable par demi-journée.

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, ces derniers pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, par année civile, d'une autorisation d'absence rémunérée à hauteur d'une journée fractionnable en demi-journée.

Des mesures de même nature, seront accordées aux salariés considérés comme « proche aidant » au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, prévu à l'article 11 de ce présent accord.

## **Article 10 | Référent handicap**

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Donc les signataires demandent que les entreprises entre 20 et 250 salariés identifient et désignent en leur sein (entreprise et établissement), sur la base du volontariat et/ou des propositions de candidatures que pourrait faire le CSE, des référents handicaps chargés d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique.

Le référent est également compétent pour accompagner la personne en situation de handicap lors du retour dans l'entreprise après une absence d'au moins 1 mois.

Le référent handicap bénéficie, d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission et rend compte à la direction. Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Afin de mettre en place les référents mentionnés au présent article, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, s'adresseront à des structures de conseil et d'accompagnement spécialisés.

Fort de sa formation, le référent handicap assure la promotion des acteurs institutionnels. Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relatera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et ses établissements.

Pour assurer cette fonction le référent handicap se verra attribuer un temps défini conjointement avec la direction et la hiérarchie du salarié concerné, à consacrer concrètement à cette mission.

La direction et la hiérarchie du salarié s'engagent à réétudier la charge de travail du référent handicap en fonction de l'aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Cette répartition du temps liée à la mission de référent handicap prendra fin à la fin de cette mission.

## **Article 11 | Actions en faveur des proches aidants**

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera proposé par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord rappellent le dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement devra ouvrir une négociation sur le sujet dans un délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 12 | Maintien dans l'entreprise en cas de survenance d'un handicap pendant la durée de l'emploi**

Lorsque qu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sien de sa structure.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière professionnalisation.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Des formations spécifiques et ponctuelles, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à une évolution de carrière des travailleurs en situation de handicap, seront étudiées. Notamment, dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés en situation de handicap directement concernés pourront bénéficier d'une formation spécifique afin que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes développant ainsi leur employabilité.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF, fixé à 7 500 €, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.



Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs en situation de handicap confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail, constitue un facteur nécessaire au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **Article 13 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 14 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

### **Article 15 | Force impérative de l'accord**

Le présent accord a un caractère impératif.

Par application de l'article L. 2253-2 du code du travail, il est expressément stipulé que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à l'avenant du 22 novembre 2018 ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui sont applicables à l'entreprise en vertu du présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent accord des garanties au moins équivalentes.

### **Article 16 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

## **Article 17 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Courbevoie, le 26 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)