

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 5 du 6 mai 2022

relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

NOR : ASET2250847M

IDCC : 1501

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

SNARR ;

UMIH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap afin d'actualiser et de concrétiser les dispositions prévues par l'avenant n° 4 à l'article 17 de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Les partenaires sociaux du présent avenant souhaitent rappeler l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la branche, complétant les dispositions actuellement applicables.

En outre, les partenaires sociaux de la branche de la restauration rapide, rappellent leur volonté de faire respecter l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à toutes les entreprises d'au moins 20 salariés.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2 | Communication globale

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en œuvre plusieurs actions au niveau de la branche en vue de donner de la visibilité à leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et fédérer l'ensemble des acteurs de la branche.

2.1. Actions destinées à informer les acteurs internes de la politique handicap

Les partenaires sociaux souhaitent diffuser une information fiable et complète en direction des entreprises et des salariés par les actions suivantes :

- création et mise à jour d'un espace dédié à la sensibilisation des personnes en situation de handicap sur le site internet du SNARR (plaquettes d'information, actualités, témoignages, insertion de liens partenaires etc.) et compatibilité du site internet aux différents type de handicaps : cet espace dédié sera public et toutes les dispositions et mesures liées aux spécificités des travailleurs en situation de handicap seront visibles dans deux rubriques spécifiques tant pour les salariés que pour les entreprises. La rubrique à destination des entreprises comportera notamment une liste de contacts « utiles » pour les accompagner dans la mise en place d'actions. Cela facilitera ainsi leur mise en relation, notamment pour les TPE/PME, avec les différents acteurs du handicap. Les salariés auront directement accès à l'ensemble des dispositions et mesures, sans nécessairement devoir solliciter leur employeur ;
- création d'une identité visuelle (via un logo spécifique) ;
- participation aux événements liés au handicap et accompagnement des entreprises de la branche en vue d'impulser leurs actions de sensibilisation en leur donnant des éléments concrets dans le cadre d'événements dédiés (Semaine du handicap, « DUO-DAY », etc.).

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs réflexions pour amplifier les actions de communication, et compléter les mesures déjà mises en place auprès des entreprises et des salariés de la branche.

2.2. Actions destinées à informer les acteurs externes de la politique de sensibilisation sur les salariés en situation de handicap

- être en relation et renforcer les partenariats avec le secteur protégé : si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail autorisés, peut constituer une solution pour l'emploi des personnes en situation de handicap et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail ;
- intégrer une rubrique générale dédiée au « handicap » sur le site internet du SNARR à destination de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et du SNARR ;
- diffuser des plaquettes de communication à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et du SNARR ;
- organiser un atelier de « sensibilisation sur le recrutement des salariés en situation de handicap » dans les salons, comme par exemple, le salon annuel « Sandwich et Snack-Show ».

Article 3 | *Sensibilisation, accompagnement et professionnalisation*

Les partenaires sociaux souhaitent donner de la visibilité à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap, aux services proposés et professionnaliser les acteurs opérationnels.

- dans le cadre de la mise en place du présent accord et de la politique que la branche de la restauration rapide souhaite promouvoir par cet accord, un partenariat sera établi notamment avec les organismes choisis par la branche (selon la procédure de sélection prévue à l'article 4.3) en vue de favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés sur le sujet de l'accueil, de l'emploi, et du maintien à l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il est précisé que ces partenariats auront également pour objectif la réalisation d'un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- réalisation d'outils d'information et d'actions de sensibilisation (dépliants, MOOC, Webinaires, réunions thématiques, mise à disposition de fiches pratiques et de modules de formation en ligne) afin de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre d'entreprises et de salariés sur le sujet du handicap ;
- création d'un guide handicap, qui sera réalisé par l'organisme paritaire de protection sociale de la branche, reprenant les contacts utiles auprès des entreprises de la branche.

Article 4 | *Insertion et intégration*

4.1. **Embauche du salarié en situation de handicap**

4.1.1. **Examen de la situation de chaque entreprise au regard de l'embauche de travailleurs en situation de handicap**

Chaque entreprise de restauration rapide s'engage à définir ses besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs en situation de handicap et à examiner les moyens de nature à améliorer son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, s'il n'atteint pas le taux prévu par la loi.

Cet examen devra notamment mettre en évidence les possibilités ou difficultés pouvant résulter, en la matière, des conditions d'implantation et d'installation de l'entreprise ainsi que de son mode d'organisation.

4.1.2. **Bilan d'embauche individuel**

L'entreprise procédant à l'embauche d'une personne en situation de handicap, dans le mois qui suit la visite médicale, établira un bilan personnalisé et écrit des problèmes d'insertion susceptibles de se poser à cette personne, compte tenu de la nature de son handicap.

Les aménagements nécessaires en fonction des différents types de handicaps seront précisés dans le guide mis à disposition des entreprises et des salariés en application prévu à l'article 3 du présent accord.

Seront notamment examinés, en collaboration avec le médecin du travail et avec le responsable de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise tel que visé à l'article 4.2.3 du présent accord, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son poste de travail, à l'aménagement des locaux ou de ses horaires de travail, à ses besoins particuliers en formation ou en appareillage.

Le médecin du travail recevra copie de ce bilan.

Une solution aux problèmes identifiés sera recherchée avec l'intéressé, en liaison avec le médecin du travail ou tout autre organisme concerné.

Par exception à l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide, les entreprises s'efforceront de réduire le nombre des tâches à effectuer compte tenu de la nature du handicap ; si le salarié en situation de handicap en fait la demande, les entreprises s'engagent à l'orienter vers les services de santé au travail.

Cette réduction de la polyvalence ne pourra s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même niveau et échelon.

Le travailleur en situation de handicap bénéficiera en priorité, si son handicap l'exige, d'un horaire fixe et situé entre 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une place de parking lui sera attribuée en priorité dans la mesure où l'entreprise en dispose.

Il est précisé que les salariés en situation de handicap bénéficieront des mêmes conditions d'accès au certificat d'aptitude de la branche tel que prévu par l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 de la convention collective nationale de la restauration rapide modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007.

4.2. Insertion du salarié en situation de handicap

4.2.1. Financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise

Dans toute création, les entreprises tâcheront de faciliter l'accès des salariés en situation de handicap.

Dans les autres cas, les entreprises s'efforceront d'aménager leurs locaux en vue de permettre aux personnes en situation de handicap l'accès aux lieux de travail ou de vie dans l'entreprise.

4.2.2. Financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés en situation de handicap

Les entreprises s'efforceront d'aménager ces postes compte tenu du type de handicap en cause et du problème particulier d'insertion professionnelle qu'il soulève, en collaboration avec l'AGEFIPH.

4.2.3. Nomination d'un responsable de l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise

Chaque entreprise procédera à la désignation au sein de son personnel d'un responsable plus spécialement chargé des questions liées à l'emploi et à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

À cet effet, l'entreprise prendra, en fonction de l'importance de ses effectifs, toutes dispositions nécessaires pour aménager l'emploi du temps et la charge de travail de cette personne de telle sorte qu'elle puisse consacrer à cette mission la disponibilité nécessaire.

Le responsable de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise pourra avoir notamment pour mission d'assurer :

- le recensement du personnel en situation de handicap de l'entreprise et son suivi ;
- le soutien aux personnes en situation de handicap employées dans l'entreprise, et en particulier aux personnes dont l'insertion est susceptible de s'avérer difficile, du fait de la nature ou de la gravité de leur handicap mental ou physique ;
- le respect des préconisations, recommandations ou restrictions émises par le médecin du travail ;

- le suivi du reclassement des salariés devenus médicalement inaptes à leur travail, en liaison avec le médecin du travail ;
- le lien avec les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), en coopération avec le médecin du travail, pour les salariés de l'entreprise qui accepteraient la reconnaissance administrative de leur handicap, dans le strict respect du secret médical et de la vie privée du salarié en situation de handicap ;
- la collaboration avec les différents partenaires de l'entreprise concernés par ces problèmes (médecin du travail, assistance sociale etc.) dans le strict respect du secret médical et de la vie privée du salarié en situation de handicap ;
- le suivi de l'application du présent accord dans l'entreprise ;
- l'information des autres services ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- la collaboration étroite avec les tuteurs des différents établissements.

4.2.4. Nomination d'un tuteur et d'un référent handicap (pour les entreprises de + de 250 salariés)

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés en situation de handicap 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.

Dans chaque établissement où sera intégrée une personne en situation de handicap, le responsable du restaurant ou son adjoint sera chargé de répondre aux questions soulevées par la personne handicapée, de la conseiller en cas de besoin.

Ce tuteur, plus particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques concernant le salarié en situation de handicap, informera sur tout problème rencontré le responsable de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Il sera formé à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 250 salariés

Par ailleurs, en application de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, 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 situation de handicap.

Le référent handicap aura notamment pour mission d'accompagner les travailleurs en situation de handicap, dans leurs recherches de formations, et de les informer (ainsi que l'employeur, le cas échéant) de l'abondement de leur CPF d'un montant de 300 €.

Un échange régulier avec le CSE devra intervenir avec le responsable ou référent / tuteur dédié au handicap dans l'entreprise.

4.3. Partenariats

Les partenaires sociaux souhaitent appuyer les entreprises dans le recrutement et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap et les aider à diversifier leur recrutement.

Des partenariats accessibles aux entreprises de la branche facilitant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap seront mis en place.

Les organismes partenaires recommandés par la branche seront préalablement audités, puis seront sélectionnés selon un vote à la majorité des membres de la CPPNI (collèges patronal et syndical), pour une durée d'un an.

4.4. Intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise des salariés en situation de handicap

L'entreprise, et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, doivent permettre l'intégration des salariés en situation de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

Article 5 | *Sécurisation des parcours professionnel et maintien dans l'emploi*

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser sur la prévention des risques d'exclusion et les enjeux du maintien dans l'emploi.

5.1. Formation professionnelle et garantie d'emploi

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes en situation de handicap. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications est un facteur d'intégration des personnes en situation de handicap que l'entreprise doit privilégier.

Les entreprises de la branche, en partenariat avec l'OPCO, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du CPF, les plans de développement des compétences des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Il est précisé que le recours via le CPF pour financer des actions de formation du salarié en situation de handicap devra recueillir l'accord du salarié, et s'inscrire ainsi dans le cadre d'un cofinancement entreprise/salarié concerné.

5.1.1. Mise en place par la branche d'actions de formation spécifiques en collaboration avec les organismes compétents

En tant que de besoin, des actions de formation spécifiques seront montées à destination de personnes en situation de handicap déjà employées dans une entreprise de la restauration rapide.

5.1.2. Établissement, par l'entreprise, d'un programme de formation personnalisé

Chaque salarié en situation de handicap travaillant dans l'entreprise bénéficiera d'un examen détaillé de ses besoins en formation en vue de l'établissement d'un programme de formation accroissant ses possibilités de développement de carrière.

Les stages nécessaires seront inscrits d'office dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette formation pourra être dispensée par des organismes de formation appartenant ou non à la profession et pourra éventuellement s'inscrire dans le cadre de modules de formation adaptés qui pourraient être mis au point en collaboration avec certaines associations de personnes en situation de handicap.

5.1.3. Adaptation aux mutations technologiques

La branche pourrait lancer une étude technique destinée à apprécier l'impact des nouvelles technologies sur le devenir des salariés en situation de handicap travaillant dans la restauration rapide.

Cette étude pourrait notamment examiner :

- les conséquences prévisibles des mutations technologiques en cours dans la profession sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap ;
- les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certaines personnes en situation de handicap aux métiers de la restauration rapide ;

- les besoins de formation particuliers des salariés en situation de handicap en fonctions, compte tenu de l'introduction des nouvelles technologies.

■ Formation spécifique :

Dans les entreprises touchées par des mutations technologiques importantes, les salariés en situation de handicap directement concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

■ Garantie d'emploi :

Dans le cas où le poste d'un salarié en situation de handicap serait touché par une innovation technologique rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et après consultation du médecin du travail et des institutions représentatives lorsqu'elles existent, un autre poste de travail de même niveau.

S'il n'existe pas dans l'entreprise un poste similaire pouvant être proposé à l'intéressé, une formation sera organisée en vue de lui permettre l'accès à un autre poste de même niveau.

Dans tous les cas, la rémunération et le statut de l'intéressé seront maintenus.

5.2. Bilan de l'application des dispositions concernant l'emploi de travailleurs en situation de handicap

En fonction de leurs possibilités, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord établiront annuellement un bilan de la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et des moyens mis en œuvre pour les insérer professionnellement et pour améliorer les conditions de travail de ceux qui sont en place.

Ce bilan sera communiqué au secrétariat de la branche. L'ensemble des informations fournies sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap sera consolidé et joint au rapport annuel de branche.

5.3. Budget d'insertion et de formation

L'ensemble des dépenses relatives au programme d'insertion des personnes en situation de handicap et de formation du tuteur et des salariés en situation de handicap fera l'objet d'un budget spécifique qui ne pourra en aucun cas s'imputer sur le budget de formation minimum défini par la loi.

5.4. Départ du salarié en situation de handicap dû à un licenciement économique

5.4.1. Établissement d'un plan de reclassement individualisé

Dans l'hypothèse où un salarié en situation de handicap serait cependant touché par un licenciement économique, il bénéficiera d'un plan de reclassement individualisé en complément du plan social éventuel.

Ce plan sera établi par l'entreprise en liaison avec la CNPE/IH, le médecin du travail et les autres organismes concernés.

Il examinera toutes les possibilités de reconversion pouvant être proposées à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires.

5.4.2. Prise en charge des actions de formation accompagnant le licenciement économique d'un travailleur en situation de handicap

L'entreprise envisageant une ou plusieurs suppression(s) d'emploi(s) pour motif économique examinera toutes possibilités de conserver parmi ses effectifs le ou les travailleurs en situation de handicap qui pourraient être concernés par ces suppressions d'emploi.

Dans l'hypothèse où un travailleur en situation de handicap viendrait toutefois à être compris dans un licenciement économique, par exemple en cas de fermeture d'un établissement, l'entreprise prendra en charge, en fonction de ses possibilités, le coût des actions nécessaires à sa reconversion, éventuellement dans le cadre du plan de reclassement individualisé établi par la CNPE/IH.

Le médecin du travail recevra, à titre confidentiel, copie de ce bilan.

5.5. Évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés en situation de handicap. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

- mise en place d'un entretien professionnel annuel proposé au salarié en situation de handicap. Cet entretien s'ajoutera à l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- professionnaliser les acteurs clés sur l'intégration du handicap ;
- sensibilisation du personnel à l'accueil des salariés en situation de handicap : chaque entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble du personnel au problème d'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise. Cette action de sensibilisation prendra la forme soit de réunions d'information, soit d'actions de formation.

5.6. Autorisations d'absences

Type d'événement (absence)	Durée de l'absence (sous réserve de la production d'un justificatif)
Absence pour l'aide à la reconnaissance du statut de travailleur en situation de handicap (et à la création du dossier)	1 jour rémunéré
Absence pour renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap	1 jour rémunéré
Absence pour soins médicaux	Période autorisée non rémunérée L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés en situation de handicap et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures
Absences pour la naissance d'un enfant handicapé	5 jours rémunérés
Absences des proches aidants	Période autorisée non rémunérée L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés proches aidants et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures

Article 6 | Suivi et bilan d'application de l'accord

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

Elle s'appuiera notamment sur les bilans transmis par les partenaires de la branche en matière de handicap ainsi que sur le rapport social de la branche et les bilans annuels dressés par les entreprises de la branche.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est effectué par cette commission de suivi après une période de 12 mois suivant son extension.

Article 7 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la première présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 6 mai 2022.

(Suivent les signatures.)