

Accord du 17 avril 2024
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2450555M

IDCC : 2156

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

UCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'emploi, l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche des grands magasins et des magasins populaires.

L'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles définit le handicap : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 ».

Selon l'article L. 5213-1 du code du travail, « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, le code du travail assujettit les employeurs à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés^[1]. Les bénéficiaires de cette obligation, dont la liste est prévue à l'article L. 5212-1 du même code, doivent représenter 6 % de l'effectif de l'entreprise.

[1] Article L. 5212-2 du code du travail.

Les grands magasins et magasins populaires sont déjà sensibilisés et fortement impliqués dans l'emploi des salariés handicapés. En effet, le taux d'emploi de la branche, 6,36 % en 2022^[1], est supérieur à l'obligation légale fixée à 6 % des effectifs des entreprises comptant au moins 20 salariés.

Les parties signataires rappellent que la politique en faveur des personnes en situation de handicap doit chercher à privilégier l'embauche directe et le maintien dans l'emploi. Le présent accord prévoit ainsi des mesures visant à :

- favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- faciliter et encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap à leur employeur ;
- prévenir les inaptitudes pour favoriser le maintien et le reclassement dans l'emploi ;
- changer le regard sur le handicap.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définis à l'article 1.1 de la convention collective nationale des grands magasins et magasin populaire du 20 décembre 2001.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Article 2 | Accès à l'emploi et recrutement

Les parties signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de promotion ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, et qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son handicap.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement répondant aux besoins des entreprises. Les entreprises s'engagent à ce que le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, favorise le recrutement de salariés handicapés dans l'ensemble des services de l'entreprises, et dans le respect des conditions d'aptitudes particulières exigées pour occuper certains emplois.

Elles rappellent que trois types d'emplois exigeant des conditions particulières (ECAP) ont été identifiés dans la branche^[2] : les vendeurs polyvalents des grands magasins (553b) les agents civils de sécurité et de surveillance (534a) et les pompiers (533a). Les représentants des salariés et des employeurs de la branche, réunis les 17 avril, 21 mai et 19 juin 2019 dans le cadre de l'article 67, 17°, V de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont préconisé le maintien de cette liste d'emplois^[3].

Pour développer le recrutement de salariés handicapés, les employeurs diffuseront leurs offres d'emploi auprès de réseaux et organismes en lien avec les personnes en situation de handicap, et pourront mettre en place des partenariats avec ces organismes.

Par ailleurs, pour lutter contre les préjugés et les discriminations, notamment lors des recrutements, l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés sur le sujet du handicap.

[1] Agefiph : données DOETH Urssaf 2022, données brutes déclaratives non contrôlées.

[2] Article D. 5212-5 du code du travail.

[3] Relevé de conclusions du 5 août 2019.

Article 3 | Accueil et intégration des salariés handicapés

Les parties signataires considèrent que pour faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés, les salariés doivent être sensibilisés sur le handicap et les comportements à adopter.

Les mesures spécifiques d'accueil et d'accompagnement prévues sont mises en œuvre sous réserve de l'accord préalable et explicite du salarié handicapé sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Dans le cadre du parcours d'intégration des salariés mis en place par les entreprises au cours de la période d'essai, le salarié handicapé est accueilli et accompagné par un salarié de l'entreprise formé. Pour suivre l'intégration au sein de l'entreprise, un temps d'échange est prévu entre le responsable hiérarchique et le salarié handicapé, avec la présence du salarié accompagnant, si le salarié handicapé le souhaite.

Les responsables et l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés à l'accompagnement des salariés handicapés ainsi qu'à l'accompagnement de salariés pour lesquels une situation de handicap surviendrait en cours de carrière.

Pour sensibiliser tout au long de l'année les salariés à la question du handicap, ils sont informés, via des supports internes (site internet, note d'information...), sur la politique handicap de l'entreprise, sur l'insertion et le maintien en emploi des salariés handicapés.

Article 4 | Maintien en l'emploi des salariés handicapés

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes^[1].

a) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Tout salarié pouvant être confronté à une situation de handicap au cours de sa carrière professionnelle, les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire d'informer les salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Elles rappellent que seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Toutefois, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la connaissance par l'employeur de cette qualité, permet au salarié concerné de bénéficier des mesures prévues pour ces salariés.

Pour accompagner les salariés dans les démarches de renouvellement de la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les informer de l'expiration de cette reconnaissance au cours de l'année ou elle prend fin, un suivi de la validité des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé est réalisé par l'employeur.

Pour faciliter l'accomplissement des formalités visant à reconnaître la qualité de travailleur handicapé, tout salarié engagé dans cette démarche bénéficie, sur présentation des justificatifs afférents, d'une autorisation d'absence d'une journée, ou de deux demi-journées, par an pour effectuer les démarches administratives ou honorer un rendez-vous médical en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Pour une bonne organisation du travail, le salarié informe son employeur de son absence en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai fixé d'un commun accord, et remet les justificatifs afférents à cette absence.

L'autorisation d'absence qui n'est pas prise au cours d'une année n'est pas reportée sur une autre année.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

b) Aménagement du poste de travail

Les entreprises recherchent les solutions les plus adaptées à la situation des salariés concernés. Les différents aménagements et adaptations du poste de travail pourront être réalisés avec l'appui d'éventuels experts (ergonomes), et des équipements spécifiques adaptés au handicap acquis.

Les salariés handicapés bénéficient d'un accès prioritaire à la formation pour accompagner un changement de poste.

Les entreprises pourront faciliter l'accès au télétravail en fonction de leurs dispositions internes.

c) Prévention des inaptitudes

Si l'employeur a connaissance de la situation de handicap dès l'embauche du salarié, il en informe le médecin du travail pour qu'il soit reçu et puisse, le cas échéant, préconiser d'éventuelles adaptation ou aménagement du poste de travail, et fixer la périodicité des visites médicales à venir.

Pour anticiper et organiser la reprise du travail, le salarié handicapé absent pour des raisons de santé depuis plus de 30 jours est informé qu'il peut bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié handicapé est confronté à des arrêts de travaux répétés en raison de son état de santé, un temps d'échange avec une personne du service des ressources humaines lui est proposé pour faire le point sur sa situation professionnelle et sur les modalités de prise en charge de son handicap.

d) Reclassement

En cas de réorientation professionnelle d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail et afin de faciliter son reclassement interne, il lui sera proposé un bilan de compétence, s'il le souhaite. Dans ce cas, le bilan de compétence est financé par l'entreprise dans la limite de 2 000 euros TTC.

Article 5 | *Autorisation d'absence pour soigner un enfant handicapé*

Les entreprises qui n'ont pas mis en place de dispositif de dons de jours de repos, ou tout autre dispositif ayant le même objet ou la même finalité, accorderont deux journées d'absence rémunérées par année civile au salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité du handicap ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre du handicap.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, le salarié en fait la demande écrite en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai prévu par l'entreprise. À cette demande est jointe l'attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Les journées d'absence rémunérées qui ne sont pas prises au cours d'une année civile ne sont pas reportées sur une autre année. Elles ne sont pas cumulables avec l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 3142-4, 6° du code du travail, ni avec le dispositif de don de jours de

repos prévu aux articles L. 1225-65-1 et suivants du même code, ou avec tout autre dispositif ayant le même objet ou la même finalité.

Article 6 | Formation des salariés handicapés

Les salariés handicapés bénéficient d'actions de formation au même titre que tous les salariés de l'entreprise.

Pour une égalité d'accès à la formation professionnelle, les conditions matérielles et techniques permettant de dispenser les formations aux salariés handicapés sont adaptées, en cas de nécessité, à leur handicap.

Par ailleurs, les salariés handicapés peuvent bénéficier des formations qui sont nécessaires à compenser leur handicap dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 7 | Recours aux structures du secteur adapté

Des personnes en situation de handicap peuvent être amenées, momentanément ou durablement, à exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. Afin de favoriser leur accès et leur maintien en emploi, les entreprises de la branche sont invitées à avoir recours à la sous-traitance de travaux ou des services avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Article 8 | Communication et sensibilisation

Pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés, les actions d'information, de sensibilisation et de communication sont essentielles. Elles peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises. Les partenaires sociaux pourront ainsi diffuser les outils mis à disposition des entreprises par l'Agefiph.

Les stipulations du présent accord seront diffusées à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1^{er}.

Article 10 | Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de son application sera réalisé deux ans puis quatre ans après son entrée en vigueur, et les parties se réuniront conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 17 avril 2024.

(Suivent les signatures.)