

Accord du 21 mai 2025

relatif au recrutement, au maintien dans l'emploi
et à la formation des travailleurs en situation de handicap

NOR : ASET2550745M

IDCC : 1979

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

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients de la responsabilité qui incombe à la branche en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, les parties signataires de cet accord s'engagent à mettre en œuvre une politique centrée sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche, et cela dans le but d'augmenter significativement leur taux d'emploi, établi par la DARES à 2,45 % pour 2023.

Cette politique vise à renforcer l'intégration professionnelle pour attirer et recruter des salariés en situation de handicap, assurer leur maintien dans l'emploi, et leur offrir des opportunités de formation professionnelle pour favoriser leur évolution de carrière.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de soutenir les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, qu'il soit visible ou invisible afin de faciliter leur inclusion professionnelle et sociale.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche ont réalisé un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les HCR avec l'appui de l'Agefiph.

Il ressort dudit diagnostic qu'une majorité des entreprises de la branche ne sont pas concernées par l'obligation d'emploi (OETH) : plus de 90 % comptent moins de 50 salariés et plus de 80 % ont moins de 11 salariés.

Par cette démarche, les partenaires sociaux entendent contribuer à renforcer l'attractivité de la branche en favorisant le développement de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans toutes les entreprises, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi.

Cet accord ne se confond pas avec les dispositions légales prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui incombent aux entreprises occupant au moins 20 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | Les bénéficiaires du présent accord

Conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 5212-2 du code du travail, à savoir :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente 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 deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 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 « mobilité inclusion » portant la mention « 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.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, quelle que soit la durée du travail ainsi aux salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, aux salariés en contrats d'alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Article 3 | Objectifs de l'accord

Le présent accord vise à :

- œuvrer à l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la branche ;
- faciliter l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- inciter au maintien des salariés en situation de handicap de la branche HCR par des actions de prévention, d'adaptation et de formation ;
- encourager les entreprises de la branche à recourir à l'emploi indirect de personnes en situation de handicap, notamment par des actions auprès des entreprises adaptées, ou protégées, ou des TIH (travailleurs indépendants handicapés).

Article 4 | Axes recommandés

Afin de remplir ces objectifs, les partenaires sociaux recommandent différents axes pouvant être mobilisés par les entreprises :

4.1. Information, sensibilisation et communication

La sensibilisation des entreprises et des équipes constitue un outil indispensable à la mise en œuvre d'une politique d'insertion et d'emploi des salariés en situation de handicap, en respectant la volonté du salarié en situation de handicap de communiquer sur sa situation.

La formation des collaborateurs des entreprises contribue non seulement à réduire les idées reçues sur l'employabilité des personnes en situation de handicap, mais aussi à développer des pratiques adaptées à l'accueil des personnes en situation de handicap, renforçant ainsi la cohésion au sein des équipes.

Pour mener à bien ces actions de sensibilisation, les entreprises sont encouragées à s'adresser à des structures spécialisées dans le conseil et l'accompagnement en matière d'inclusion des salariés en situation de handicap, notamment l'Agefiph, cap emploi et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). À titre d'exemple, l'Agefiph dispose de modules de professionnalisation, en autoformation ou en présentiel dans les régions, destinés aux entreprises qui souhaitent former les managers, les recruteurs ou les référents handicap.

Les actions de sensibilisation peuvent notamment porter sur les démarches administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à participer à l'opération DUODAY qui consiste en une journée de stage découverte en entreprise, non rémunérée, pour toutes personnes en situation de handicap : www.duoday.com.

Si les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé relève d'une initiative personnelle et facultative, ils souhaitent que ces actions de communication incitent des salariés qui ne s'étaient pas manifestés à entamer des procédures de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

4.2. Le recrutement et l'accès à l'emploi

Afin de faciliter les recrutements des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche :

- à mettre en avant l'accessibilité des postes aux personnes en situation de handicap dans leurs offres d'emploi ;
- à promouvoir leur politique d'inclusion auprès des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, en mobilisant les acteurs de l'emploi tels que l'Agefiph, Cap emploi, France Travail, les missions locales ou les associations des personnes en situation de handicap etc. ;

- à proposer des stages de découverte des métiers afin de permettre aux candidats de mieux appréhender les différentes opportunités professionnelles offertes par le secteur HCR.

4.3. Le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que tout salarié au cours de sa carrière professionnelle est susceptible de voir son état de santé évoluer défavorablement, de façon transitoire ou définitive. Il peut alors entrer dans le cadre de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Dans une démarche de prévention et d'anticipation des situations de handicap et en amont d'une éventuelle déclaration d'inaptitude, les entreprises sont invitées à collaborer avec le service de santé du travail pour identifier des solutions visant à adapter les modalités d'exécution du travail des salariés en vue de préserver leur maintien dans l'emploi. Les entreprises veilleront à mettre en œuvre toutes les améliorations ou adaptations nécessaires, sur préconisation du médecin du travail, dans la limite des contraintes opérationnelles.

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, tous les employeurs relevant du code du travail sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail.

En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin de santé au travail, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités, sauf dispense expresse du médecin.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

En cas d'inaptitude du salarié en situation de handicap, les partenaires sociaux rappellent que les possibilités de reclassement doivent être examinées en prenant en considération les dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 5213-6 du code du travail, les employeurs doivent prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs en situation de handicap 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.

En tout état de cause, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à mettre en œuvre des aménagements raisonnables afin de favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Ces aménagements peuvent notamment porter sur l'adaptation des tâches pour tenir compte des restrictions d'aptitude du salarié, sur le temps de travail avec, le cas échéant une réorganisation des horaires, ainsi que sur l'adaptation des outils et de l'espace de travail du travailleur en situation de handicap.

Dans le cadre d'un maintien à l'emploi, l'étude d'une mobilité interne moyennant une éventuelle formation et adaptation des compétences professionnelles peut être envisagée.

Ces aménagements prendront en considération les contraintes liées à l'activité de l'entreprise et ses rythmes de travail. Ils seront effectués en tenant compte des recommandations du médecin du travail concernant les restrictions à l'emploi.

4.4. La formation

Les partenaires sociaux considèrent que la formation initiale comme professionnelle constitue un levier pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge.

Aussi les partenaires sociaux entendent se doter des moyens pour :

- promouvoir les métiers de la branche HCR auprès des jeunes scolarisés par le biais de l'Éducation nationale et des associations spécialisées ;
- favoriser l'accès de cette population dans les centres de formation dédiés notamment au sein des CFA ;
- faciliter la formation professionnelle et l'adaptation des compétences professionnelles au cours de la carrière. Elle permet d'offrir à ces salariés des opportunités de maintien en emploi, d'évolution professionnelle dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, permettant ainsi de maintenir leur employabilité, sans discrimination ;
- faciliter l'insertion et la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap auprès des organismes de formation spécialisés dans les métiers de la branche.

4.5. Les achats responsables

Dans le cadre du présent accord, les entreprises sont encouragées à recourir à des achats responsables, c'est-à-dire à s'approvisionner auprès des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA), des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

L'achat auprès de ces structures permet aux entreprises de la branche de contribuer indirectement à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 5 | Autorisation d'absence spécifique

Conscient de la lourdeur administrative des démarches à entreprendre initialement ou périodiquement pour la reconnaissance de la situation de handicap, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

- les salariés qui entament une démarche en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ou de son renouvellement, bénéficient au cours de l'année civile de la demande initiale ou de son renouvellement, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre de ses démarches administrative, en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimal ;
- les salariés en situation de handicap pourront bénéficier, sur présentation d'un justificatif et en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimal, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an, pour se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle en lien avec son handicap.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif.

Article 6 | Engagement des partenaires sociaux en vue de l'effectivité de l'accord dans sa mise en œuvre

Soucieux de rendre effectif les engagements du présent accord, mais également conscients de la limite des moyens dont dispose une branche à l'égard de ses ressortissants, les partenaires sociaux s'engagent, lors de la mise en place de l'observatoire de la branche, à confier à cet organe des missions en lien avec l'emploi des PESH.

Sous réserve des modalités de fonctionnement et de gouvernance dudit observatoire qui seront arrêtées lors de sa mise en place, les partenaires sociaux définiront les objectifs en lien avec les différents items du présent accord ainsi que les moyens dédiés à sa mise en œuvre (guide de bonnes pratiques, webinaires...), particulièrement à destination des plus petites entreprises.

Les partenaires sociaux confieront à l'observatoire la mission d'assurer un suivi annuel de l'accord par la mise en place d'indicateurs de suivi.

Article 7 | 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.

En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 8 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 | Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)