

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : **1513** | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la création du chapitre XV « Les conditions propres à concrétiser  
le droit au travail des personnes handicapées »  
de la convention collective

NOR : ASET2450683M

IDCC : 1513

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

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAF CGT ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des  
personnes handicapées**

L'article L. 2261-22 du code du travail crée une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles afin de favoriser l'obligation d'emploi précisée par les articles L. 5212-1 à 17 du code du travail, auxquels il est fait renvoi expressément pour leur application.

L'article L. 2261-22 du code du travail précise effectivement qu'une CCN de branche, pour être étendue, doit inclure des clauses sur "les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées".

Par ailleurs, le sujet des "mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés" fait partie des thèmes de négociation pério-

dique obligatoire au niveau de la branche. Ce thème peut être abordé seulement tous les 4 ans si un accord sur les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche le prévoient (art. L. 2241-1 et L. 2241-5 du code du travail). En l'absence d'accord collectif sur le calendrier des négociations, il doit être abordé tous les 3 ans (art. L. 2241-13 du code du travail).

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne désormais tous les employeurs. Toutefois, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, précisée aux articles L. 5212-2 à L. 5212-17 du code du travail, s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés (calcul selon l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale).

Du fait de la sensibilisation et de la mobilisation générale, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont soumis à une obligation déclarative (art. L. 5212-1 du code du travail) d'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et ce, afin de favoriser toute offre d'emploi adaptée, même dans les TPE, et en l'absence d'autre obligation.

Tout employeur assujéti à l'obligation d'emploi occupant au moins 20 salariés, doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total des salariés. Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. Ce taux de 6 % est susceptible d'être actualisé. Si tel était le cas, la variation de taux s'appliquerait à la date prévue par le texte réglementaire.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet de définitions détaillées par l'article L. 5212-13 du code du travail auquel il est fait renvoi.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa déclaration d'existence dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

L'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi au moyen de la déclaration prévue à l'article L. 133.5.3 du code de la sécurité sociale (informations reconnues confidentielles).

1. L'employeur s'acquitte de son obligation d'emploi en employant des bénéficiaires au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, par contrat ou selon les modalités prévues à l'article L. 5212-7 du code du travail (stages, mises en situation en milieu professionnel, etc.).
2. Selon l'article L. 5212-9 du code du travail, tout employeur peut aussi s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La modulation de cette contribution et son calcul sont précisés aux articles L. 5212-9 et suivants du code du travail.
3. Cette contribution peut faire l'objet de déductions (art. L. 5212-10.1 du code du travail) du fait de dépenses de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service en rapport avec cette obligation d'emploi.
4. L'employeur peut aussi s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois (art. L. 5212-8 du code du travail).

Le programme pluriannuel peut être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe agréé, mais aussi par un accord de branche agréé (art. L. 5212-8 du code du travail).

Par ailleurs, s'agissant des entreprises assujetties à la négociation obligatoire, " les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des tra-

vailleurs handicapés” doivent être abordées dans le cadre de la négociation périodique sur l’égalité professionnelle H/F et la QVT à défaut de détermination négociée du contenu de cette négociation (art. L. 2242-13 et L. 2242-17 du code du travail).

5. Le bilan de la branche traitera spécifiquement des engagements et réalisations effectués à propos du droit au travail des personnes handicapées. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)