

Accord du 13 octobre 2025 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2650501M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont souhaité affirmer leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce premier accord de branche sur le thème du handicap s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap ainsi que dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, qui doit porter sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Entre le 23 avril et le 4 juin 2020, une enquête en partenariat avec l'Agefiph a été menée auprès d'un panel d'entreprises adhérentes.

Les résultats ont démontré le manque de connaissances des dispositions légales relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il en est également ressorti la volonté des entreprises adhérentes que la branche se saisisse de cette thématique et s'engage en faveur du handicap.

La principale attente des participants à l'enquête concernait un apport d'informations à l'attention des dirigeants et des ressources humaines mais également des salariés.

Une formation des membres de la CPPNI de branche intitulée « En route pour un accord en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap » a également eu lieu le 19 décembre 2023 et a permis de clarifier la notion du handicap en partageant un langage commun, d'ouvrir les esprits sur le handicap invisible et de lister les différents types de handicap.

Dans ce contexte, soucieuses de prendre en compte les résultats de l'enquête, les parties au présent accord ont décidé de convenir de stipulations en faveur des personnes en situation de handicap et ce, afin de déterminer des objectifs communs à toutes les entreprises.

Cet accord a pour objectif de relever les enjeux suivants :

- permettre le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes en situation de handicap ;
- accompagner et sensibiliser les employeurs et les salariés au sujet du handicap afin de changer le regard et d'éviter tout élément discriminatoire dès le recrutement ;
- favoriser la reconnaissance de tous les handicaps.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés de la mise en œuvre de l'accord et au-delà de l'ensemble des salariés ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap ;
- porter à la connaissance de tous les outils de communication et de formations disponibles sur le sujet présent de l'accord.

Les parties signataires entendent par le présent accord pérenniser leur action volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles reconnaissent également qu'il est nécessaire de prendre en compte la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 | Les différentes formes de handicap

L'article L. 5213-1 du code du travail stipule que « est considérée 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 ».

Les parties au présent accord souhaitent rappeler que le handicap est polymorphe et qu'il convient d'en tenir compte pour mieux comprendre et adapter les soutiens nécessaires pour chaque type de handicap.

Bien que la liste soit évolutive, l'Agefiph définit et décrit 5 catégories différentes de handicap :

- le handicap moteur ;
- le handicap sensoriel ;
- le handicap mental ;
- le handicap psychique ;
- le handicap cognitif.

Article 3 | *Les bénéficiaires de l'accord*

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er}, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, alternance, contrat de professionnalisation), entrant dans le champ d'application de l'article L. 5212-13 du code du travail, à savoir :

« 1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

(...)

9° 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 ;

10° 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 ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Ou toute écriture ultérieure de cet article ;

Sont également concernés par cet accord les salariés en cours de reconnaissance du statut de « travailleur handicapé ».

Cet accord concerne également les « proches aidants » au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, c'est-à-dire les salariés des entreprises ayant à charge une personne en situation de handicap.

Article 4 | *Les interlocuteurs privilégiés*

Article 4.1 | *Le « référent handicap et proche aidant »*

Les entreprises employant au moins 100 salariés désignent sur la base du volontariat un « référent handicap et proche aidant ».

Les entreprises concernées s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés le nom et le rôle du « référent handicap et proche aidant » afin de faciliter son identification.

Les missions concrètes du « référent handicap et proche aidant » sont les suivantes :

- informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap, connus ou non de l'entreprise, et les proches aidants ;
- communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies ;
- communiquer vers l'externe en participant à des événements liés au handicap.

Le « référent handicap et proche aidant » disposera, sur son temps de travail effectif, d'un temps dédié à consacrer à sa mission, déterminé en accord avec sa direction et sa hiérarchie. Par ailleurs, afin de lui permettre d'assurer au mieux sa mission et de garantir son efficacité, la direction et la hiérarchie du salarié concerné s'engagent à réévaluer avec lui sa charge de travail.

La mission du référent se termine :

- soit à l'initiative de la direction par décision de remplacement, de réaffectation ou de retrait de la fonction ;
- soit à l'initiative du référent en respectant un délai de préavis de 2 mois ;
- soit par la démission ou le départ de la personne occupant la fonction ;
- soit dans le cadre d'évolutions de l'organisation interne à l'entreprise.

Il est rappelé que, depuis le 31 mars 2022, le « référent handicap et proche aidant » a un rôle particulier en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Il peut ainsi, à la demande du salarié concerné, participer au rendez-vous de liaison faisant suite à un arrêt de travail ainsi qu'aux échanges organisés dans le cadre de la visite de mi-carrière (art. L. 5213-6-1 du code du travail).

Par ailleurs, au niveau de la branche, il est décidé de mettre en place un comité de « référents handicap et proche aidant » se réunissant au moins une fois par année civile, composé de :

- cinq référents d'entreprise, proposé par la délégation patronale pour 2 ans sur la base du volontariat ;
- un(e) référent(e) de la branche pour la coordination ;
- et de membres de la CPPNI de branche selon les modalités inscrites dans l'accord relatif à la CPPNI s'agissant de l'organisation des groupes de travail.

Ainsi, les « référents handicap et proche aidant » de la branche se réuniront afin de partager leurs expériences et échanger sur les thématiques liées au handicap.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 100 salariés, la désignation d'un « référent handicap proche aidant » est possible mais reste facultative. En tout état de cause, la direction et le comité social et économique (CSE) portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Article 4.2 | La direction, les managers et les services des ressources humaines

La direction, les managers et les services des ressources humaines ont un rôle primordial dans le recrutement, l'insertion, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Leur mobilisation est indispensable à l'efficacité de la politique handicap de la branche et de leur entreprise (quel que soit son effectif) qu'ils ont la charge de relayer au sein des équipes.

Les managers et les services des ressources humaines contribueront au développement de l'insertion, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi en identifiant les situations problématiques et en les signalant aux interlocuteurs compétents (direction, équipes médico-sociales et/ou référent handicap et proche aidant).

Ils auront pour rôle d'aborder les adaptations et aménagements éventuels du poste et de sensibiliser les salariés en situation de handicap et plus largement les équipes à ce sujet.

Lorsqu'ils sont concernés, ils bénéficient d'une formation dédiée au handicap afin de les aider à prendre la mesure de ce qui est attendu d'eux dans le suivi des salariés en situation de handicap.

Article 4.3 | Les institutions représentatives du personnel

Les représentants du personnel ont un rôle essentiel de relai dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils donneront l'impulsion auprès des différents acteurs des entreprises.

Au niveau de la branche, les organisations syndicales sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord.

Au niveau des entreprises, les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail.

Les représentants du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement du regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain. En début de mandat, ils pourront suivre, à leur demande, une formation sur les thématiques relatives à l'emploi des salariés en situation de handicap à la charge de l'employeur.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par l'employeur auprès de leur(s) CSE(s) dans les 6 mois suivant son entrée en vigueur.

Article 4.4 | Les équipes médico-sociales

Les services de santé au travail et en particulier la médecine du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

À la demande du salarié en situation de handicap, ils favorisent la prise de connaissance par l'employeur de sa situation en accompagnant à la fois le salarié, son employeur et son manager.

Ils ont vocation à conseiller et accompagner les salariés bénéficiaires du présent accord.

En s'appuyant sur la connaissance qu'ils ont des salariés et des conditions de travail, ils peuvent préconiser des aménagements de poste ou des affectations sur d'autres emplois en coordination avec les différents acteurs tels que les managers et les services des ressources humaines.

L'adéquation entre l'état de santé et les conditions de travail est évaluée lors de chaque visite ou examen médical des salariés mais aussi lors de l'exercice du tiers-temps du médecin du travail : analyse de poste de travail, étude sur un aspect ergonomique...

Les assistants sociaux sont également des interlocuteurs des personnes en situation de handicap et assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistants sociaux jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap et proche aidant s'il existe ou plus généralement la direction.

Article 5 | Accompagnement des salariés en situation de handicap

Article 5.1 | Aménagement des situations de travail

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap doit constituer une priorité. Il implique que des solutions soient mises en place pour aménager leurs situations de travail ainsi que les objectifs permettant la réalisation de leur travail.

L'adaptation du poste de travail se posera toutes les fois où le handicap du salarié évoluera, l'aptitude médicale sera remise en cause, à la prise de poste ou encore lorsque l'environnement de travail évoluera. L'implication de l'ensemble des interlocuteurs mentionnés à l'article 4 du présent accord et la consultation du salarié concerné constituent des facteurs nécessaires au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La direction, ou le service de ressources humaines en lien avec le responsable hiérarchique et le médecin du travail, participe à la recherche des possibilités de reclassement en analysant toutes les possibilités de postes adaptés ou adaptables au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent que la consultation du CSE est une étape obligatoire lors de la procédure de reclassement d'un salarié reconnu travailleur handicapé et déclaré inapte par le médecin du travail.

Les entreprises devront mettre en place des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap, notamment via les dispositifs suivants :

- étude de poste du salarié dans sa globalité ;
- périodes d'immersion au sein d'autres services dans le cadre d'une démarche de reconversion ;
- formation ayant pour but de favoriser l'adaptation du poste de travail ou permettre une évolution de poste voire une mobilité.

Article 5.2 | Accessibilité et aménagement des lieux de travail

Les entreprises de la branche respectent leurs obligations générales de mise en accessibilité des locaux et s'engagent à faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap par des aménagements adaptés à chaque situation ou à défaut proposent une solution alternative en lien avec le CSE/référent handicap et proche aidant.

L'employeur doit non seulement veiller à la conformité des locaux mais aussi à la prise en compte des besoins individuels de chaque salarié en situation de handicap. Le présent accord est l'occasion de rappeler que les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières afin de réaliser les aménagements nécessaires.

À titre d'information et à date, une aide financière de l'État peut être sollicitée auprès du préfet du département où se trouve implantée l'entreprise concernée, la demande devant être accompagnée d'une description technique du projet, d'un devis estimatif ainsi que de l'avis du CSE le cas échéant (articles R. 5213-32 à R. 5213-38 du code du travail).

Une aide financière peut également être sollicitée auprès de l'Agefiph en effectuant une demande en ligne.

Article 5.3 | Accompagnement dans les démarches liées à la reconnaissance du handicap

Les parties sont convaincues de l'intérêt pour les salariés en situation de handicap de faire reconnaître leur handicap.

C'est pourquoi l'accent est mis sur la sensibilisation à la connaissance du handicap ainsi qu'à la déclaration de celui-ci.

Les parties rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de salarié en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Les salariés le souhaitant pourront bénéficier de l'accompagnement administratif de leur choix auprès du service des ressources humaines, de l'assistante sociale ou du « référent handicap et proche aidant » d'entreprise.

Cet accompagnement aura pour but, s'il est assuré par le référent et/ou le service RH :

- de définir avec l'intéressé(e) le parcours à suivre et les démarches à effectuer ;
- identifier la personne ressource extérieure pour aider le salarié dans sa démarche ;

- accompagner le salarié dans ses démarches de constitution de dossier avec la personne ressource externe (assistante sociale, service de médecine du travail, association...) ;
- une fois la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, aider le salarié à bénéficier des dispositifs d'aides liés au handicap, au besoin à faire de nouveau appel à une personne ressource externe.

Pour faciliter cette démarche de reconnaissance du titre de travailleur handicapé ou assimilé, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une demi-journée d'absence autorisée, payée sur justificatif du dépôt de son dossier auprès de sa CDAPH (commission de droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Il est également rappelé que les salariés en situation de handicap ont la possibilité de contacter la hotline confidentielle de l'Agefiph au numéro suivant : 0 800 11 10 09.

Article 6 | Actions de sensibilisation et de communication

Article 6.1 | Programmes de sensibilisation et de formation

La branche et les entreprises relevant du champ conventionnel mentionnées à l'article 1^{er} s'engagent à mener, durant la durée du présent accord, des actions innovantes permettant de créer une dynamique pour la reconnaissance, l'insertion, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Le développement des compétences des salariés sur ces thèmes constitue l'une des priorités de la branche.

Ainsi, les parties signataires au présent accord souhaitent mettre à disposition des entreprises, un programme d'information, de sensibilisation et de formation adapté à proposer à tous les salariés.

Les salariés en situation de handicap bénéficieront, au même titre que les autres salariés d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle.

Ces formations permettront aux salariés, dont les salariés en situation de handicap, de :

- développer leurs compétences en la matière ;
- lever les stéréotypes ;
- faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap.

La direction, les managers, les référents handicap et proche aidant ainsi que les services des ressources humaines pourront bénéficier, en outre, d'une formation spécifique afin d'appréhender au mieux les situations de handicap sur le lieu de travail. Ces formations auront pour but de favoriser leur montée en compétence et d'accroître leur expertise en la matière.

Des actions complémentaires pourront être envisagées telles que la mise en place de modules spécifiques pour les managers, recruteurs, les CSE/CSSCT, services médicaux d'entreprise ou encore les collègues directs de travail.

Il appartiendra également aux directions et référents handicap et proche aidant d'entreprise de sensibiliser les acheteurs afin d'intégrer le recours aux produits/prestations effectuées par des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA).

Sur ce point, chaque entreprise est invitée à mettre en commun ses pistes d'achat et sa liste de sous-traitants privilégiés. Les référents au niveau de la branche pourront se faire le relais de cette information notamment à l'occasion de leur réunion afin de favoriser la communication et encourager les actions en ce sens.

Article 6.2 | Communication

Article 6.2.1 | Sur l'accord conclu

Chaque entreprise s'engage à informer le CSE dans les 6 mois suivant son entrée en vigueur des dispositions du présent accord et le mettre à disposition sur son intranet ou par voie d'affichage afin de sensibiliser l'intégralité des salariés au sujet du handicap et permettre à chacun d'eux de connaître la politique handicap de la branche.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à évoquer la politique handicap lors des entretiens d'embauche.

Par ailleurs, au niveau de la branche, une synthèse du présent accord sera diffusée auprès des entreprises aux fins d'affichage et de sa remise à tout salarié en situation de handicap.

Article 6.2.2 | Sur le sujet du handicap

Afin de mettre en valeur la politique handicap de la branche, des actions de communication seront développées. Ces actions viseront à déconstruire les préjugés qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap.

Au niveau de la branche, il sera organisé chaque année une action de sensibilisation relative au handicap et destinée aux entreprises, lesquelles pourront diffuser en interne le support de présentation qui aura été établi à cette occasion.

D'autres actions pourront être envisagées au niveau des entreprises, telles que :

- l'achat par les entreprises d'un package de jeux en ligne pour une durée limitée afin de favoriser la sensibilisation des salariés au sujet du handicap ;
- l'organisation de journées dédiées à la sensibilisation notamment durant la semaine du handicap ;
- la participation des entreprises à des opérations nationales sur le handicap ;
- la publication de vidéos et de témoignages sur le site internet (ou les réseaux sociaux) des entreprises.

Article 6.3 | Indicateurs de suivi

Dans le cadre du suivi des dispositions du présent accord, les parties conviennent d'examiner annuellement dans le cadre du rapport de branche les indicateurs suivants :

- le taux d'emploi direct et indirect tel qu'il ressort des DOETH ;
- les réalisations d'adaptation des postes de travail pour les salariés en situation de handicap ;
- le nombre de « référents handicap et proche aidant ».

Article 7 | Recrutement et intégration

Article 7.1 | Recrutement des personnes en situation de handicap

Il convient de rappeler que les entreprises de 20 salariés et plus doivent compter au minimum 6 % de personnes en situation de handicap dans leur effectif.

Cette obligation peut être atteinte par :

- l'emploi de salariés en situation de handicap ;
- la conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition des salariés en situation de handicap avec des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA) ;
- l'accueil de stagiaires ou d'alternants en situation de handicap ;

- l'accueil de personnes en situation de handicap pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.

Un effort particulier sera fait par les entreprises de la branche en faveur du recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Pour diversifier et multiplier les sources de recrutement, différentes actions seront mises en place par les entreprises :

- le recrutement des personnes en situation de handicap dans le cadre de partenariats nationaux ou territoriaux (France Travail, APEC, Agefiph) ;
- l'accueil en détachement de personnes travaillant au sein d'ESAT (établissement et service d'accompagnement par le travail) ou EA (entreprise adaptée) ;
- le développement de partenariat avec des écoles cibles afin de lutter contre le faible taux d'étudiants en situation de handicap dans les études supérieures ;
- la mise en place d'un « Duoday » annuel ou « vis ma vie en duo » permettant à toute personne en situation de handicap de bénéficier d'un stage de découverte en entreprise ;
- la publication d'offres d'emploi sur des sites spécialisés tels que hanploi.thransition.com, missionhandicap.fr, talents-handicap.com, hello-handicap.fr, Agefiph ;
- le recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre de partenariat avec des cabinets spécialisés.

Les entreprises veilleront à développer une politique facilitant l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance. Au démarrage du contrat d'alternance, des objectifs pédagogiques réalistes et réalisables seront fixés en lien avec le centre de formation.

Par ailleurs, pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage pourront être aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

Article 7.2 | Intégration des personnes en situation de handicap

L'intégration d'un salarié en situation de handicap est une étape importante durant laquelle une vigilance particulière doit être accordée.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place des actions favorisant la bonne intégration des salariés en situation de handicap au sein des équipes afin qu'elles y trouvent leur place.

L'intégration sera faite en associant le salarié concerné qui choisira le degré de confidentialité sur sa situation de handicap.

La direction veillera en fonction du degré de confidentialité choisi à :

- informer le service de santé au travail ;
- sensibiliser les équipes (managers et collègues) ;
- informer le salarié recruté en situation de handicap lors de son arrivée de l'existence du présent accord, dont une copie lui sera remise et les coordonnées du « référent handicap et proche aidant » d'entreprise s'il en existe un.

Il est particulièrement important de poursuivre l'information directe aux salariés en situation de handicap afin de favoriser les contacts avec leurs interlocuteurs privilégiés et leur permettre de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions.

Article 8 | Les salariés proches aidants

Article 8.1 | Actions en faveur des salariés proches aidants

Les parties au présent accord souhaitent porter une attention particulière à la situation des proches aidants, afin de faciliter l'accompagnement dont ils assument la charge et favoriser la conjugaison de leur activité avec cette prise en charge.

Le congé de proche aidant permet à un salarié, quelle que soit son ancienneté, de s'absenter pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Il est rappelé que ce congé est de droit pour le salarié s'il remplit les conditions listées aux articles L. 3142-16 et 17 du code du travail.

Les entreprises examineront, sur demande du salarié, la mise en place d'un aménagement d'horaires ou la prise de congé pour les salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap.

Il est rappelé que si ce congé n'est pas rémunéré par l'entreprise, le salarié proche aidant peut percevoir une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales. Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent que certains organismes de prévoyance viennent en aide aux aidants familiaux, notamment d'un point de vue informationnel.

Le congé ne pourra pas être imputé sur le congé payé annuel du salarié. La durée du congé de proche aidant sera également prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant la prise de congé et à l'issue du congé, le salarié pourra solliciter un entretien professionnel auprès de sa direction, conformément à l'article L. 3142-23 du code du travail.

Enfin les parties au présent accord rappelle que l'article L. 3142-25-1 du code du travail organise la possibilité pour un salarié, avec l'accord de l'employeur, de donner anonymement et sans contrepartie tout ou partie de ses jours de repos non pris à un salarié proche aidant. Elles s'engagent, par ailleurs, à négocier au cours de la durée du présent accord sur un mécanisme solidaire de don de jours de repos.

Article 8.2 | Rappel du dispositif de don de jours de repos non pris au profit d'un collègue proche aidant

Il est rappelé que chaque salarié, en accord avec sa direction, peut renoncer de manière anonyme et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui est proche aidant (art. L. 3142-25-1 du code du travail).

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présenteront.

Article 9 | Suivi des engagements

Au niveau de la branche, une commission de suivi de l'accord, composée d'un représentant par organisations syndicales représentatives et de représentants des employeurs en nombre équivalent se réunira une fois tous les ans pour étudier le bilan de l'année écoulée.

Les représentants des organisations syndicales qui participent à la commission de suivi bénéficient d'une demi-journée de préparation avant chaque réunion.

Le temps passé par les « référents handicap et proche aidant » à la réunion de la branche est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au niveau des entreprises, le CSE sera informé annuellement de la mise en œuvre des actions prévues.

Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s’oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux membres du CSE le nom des bénéficiaires d’aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite de ces derniers. À titre préventif, le secrétaire veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le procès-verbal du CSE ;
- qu’en revanche, la liste des bénéficiaires de l’obligation d’emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux instances représentatives du personnel ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l’entreprise.

Article 10 | Dispositions finales

Article 10.1 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap n’appellent pas l’adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10.2 | Durée et entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il s’appliquera à compter du lendemain du jour de sa signature.

Article 10.3 | Révision de l’accord

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l’avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande devront s’ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 10.4 | Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Enfin, l’organisation patronale assurera la publicité du présent accord auprès des entreprises de la branche.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)