

Accord interbranche du 15 avril 2026

relatif aux travailleurs en situation de handicap et aux proches aidants

NOR : ASET2650629M

IDCC : 489, 3238

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

CAP ;

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé l'emploi des travailleurs en situation de handicap, ainsi que dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, qui porte sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Il est le fruit d'une négociation que les partenaires sociaux ont décidé d'engager sur cette thématique dans le cadre d'une démarche volontariste, conscients du rôle que les branches, au même titre que les partenaires sociaux en entreprise, peuvent jouer en matière d'inclusion, en faveur des travailleurs en situation de handicap, au service de l'attractivité de ses filières.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques préexistantes traitant de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, et au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, cet accord se fixe pour ambition de :

- promouvoir et développer l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- contribuer à leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser leur formation ;
- conserver les compétences et en attirer de nouvelles dans un contexte tendu en matière d'attractivité ;
- prendre en compte la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap ;
- renforcer le dialogue social en entreprise autour de cette thématique ;
- informer et sensibiliser les entreprises et salariés et, plus largement, tous les acteurs clés des entreprises des branches impliqués dans la mise en place d'une politique handicap ;
- penser l'organisation du travail avec pour visée de permettre aussi aux travailleurs en situation de handicap et à ceux atteints d'une maladie chronique d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions (aménagement de poste, etc.) ;
- impulser des pratiques managériales favorables à l'inclusion et à l'intégration des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap au sein du collectif de travail ;
- refuser et condamner les pratiques discriminatoires envers ces travailleurs.

Afin de disposer d'un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les partenaires sociaux se sont appuyés sur l'étude paritaire « branche industrie papier carton : états des lieux de l'emploi de profils peu représentés » qui a été réalisée en janvier 2025 sous l'égide de la CPNEF et l'appui de l'OPCO 2i.

Cet accord ne dispense pas les entreprises concernées de leurs obligations légales en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministère du travail.

Les parties rappellent, en effet, qu'en application des articles L. 5212-2 et suivants du code du travail, les employeurs d'au moins vingt salariés sont soumis notamment à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les entreprises sont tenues, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail prévue à l'article L. 2242-17 du code du travail, d'évoquer les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), le présent accord interbranche s'insère en annexe de la convention.

Bénéficiaires de l'accord. Définition de la notion de handicap

Conformément à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap, 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'Agefiph, les altérations mentionnées ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, visibles ou invisibles :

- handicap moteur (lombalgie, TMS, paralysie, AVC...) ;
- handicap psychique (névrose, dépression, addictions, TOC...) ;
- handicap mental (trisomie 21, syndrome x fragile...) ;
- handicap cognitif (troubles de déficit de l'attention, autisme, hyper activité, troubles DYS...) ;
- handicap sensoriel (handicap auditif et handicap visuel...) ;
- maladies chroniques ou invalidantes (cancer, diabète, hypertension, endométriose...).

Par ailleurs, l'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« 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 ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée aux travailleurs en situation de handicap qui en font la démarche auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Dans ce cadre, la maison départementale de personnes handicapées (MDPH) exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées. Elle fournit également l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH, ainsi que l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir.

Article 2 | Les acteurs et leurs missions

Le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, comme plus globalement le déploiement d'une démarche active en la matière, implique la mobilisation de multiples acteurs internes à l'entreprise, notamment :

- la direction pour définir et déployer une politique handicap en son sein et engager l'ensemble du personnel ;
- les managers et les équipes RH pour permettre la mise en œuvre effective de la politique handicap au sein de l'entreprise et dont le rôle est déterminant dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement du travailleur concerné ;
- le référent « handicap » : il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, informer et accompagner les travailleurs en situation de handicap ;
- chaque salarié de l'entreprise, acteur en matière d'inclusion ;
- les instances représentatives du personnel en tant que relais auprès des salariés dans l'entreprise et au regard de leurs attributions légales en la matière ;
- tuteurs (alternants et apprentis) ;
- assistant social.

Il convient également d'associer les acteurs externes à l'entreprise pour garantir l'action la plus complète grâce à l'accompagnement de professionnels du sujet du handicap, notamment :

- les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail en tant que conseils, et accompagnants des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise ;
- l'Agefiph ;
- les MDPH ;
- Cap emploi ;

- l’OPCO 2i (et notamment son partenariat avec l’Agefiph) ;
- les entreprises adaptées ;
- les ESAT ;
- les organismes de mutuelle ou de prévoyance ;
- tout prestataire d’appui spécifique.

Enfin, les parties signataires s’engagent à tenir un rôle déterminant dans la promotion du présent accord auprès des entreprises et salariés des branches de l’industrie papier carton.

Article 3 | Actions de communication et de sensibilisation

Il est reconnu que l’information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

Des actions en matière de communication peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l’évolution des mentalités et ainsi créer un climat de confiance propice à l’engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap.

3.1. Par les branches

Les parties au présent accord, tant du côté patronal que syndical, s’engagent à promouvoir la politique en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap auprès de l’ensemble des salariés et des entreprises de la branche comme auprès des acteurs externes.

À cet effet, elles s’engagent à réaliser périodiquement des actions de promotion de cet accord via leurs outils de communication à leur disposition (site internet, réseaux sociaux, instances internes, flyer, webinaire...), par exemple lors de la semaine du handicap.

Les branches seront aussi proactives dans la construction avec l’OPCO 2i d’un partenariat avec l’Agefiph, notamment afin de diffuser auprès des entreprises et salariés l’ensemble des outils de l’Agefiph et de promouvoir les actions de sensibilisation et de formation sur le thème du handicap.

En outre, afin d’encourager les entreprises à négocier sur le sujet du handicap, en particulier dans les PME, les branches accompagnent les entreprises, le cas échéant, en leur proposant un modèle type d’accord d’entreprise relatif au handicap.

3.2. Par les entreprises

Le rôle des acteurs internes à l’entreprise dans la sensibilisation et la communication est primordial pour la mise en place et à la réussite d’une politique d’emploi de travailleurs en situation de handicap.

Ainsi les partenaires signataires encouragent les entreprises à prévoir des actions de communication sur le sujet par tous moyens (affichage, intranet, événements, etc.) et/ou à mener des actions de sensibilisation de leurs salariés, notamment avec l’aide d’organismes compétents comme l’Agefiph ou par exemple à l’occasion de la participation à la semaine du handicap ou la semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées (SEEPH).

L’employeur informe le comité social et économique de la signature de cet accord. Par ailleurs, le CSE doit avoir à disposition, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), les informations nécessaires dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l’entreprise, notamment l’évolution de l’emploi des travailleurs en situation de handicap et les mesures prises pour le développer.

Les entreprises devront également relayer par tous moyens à leurs salariés les informations diffusées par la branche, dont le présent accord.

Il s'agira d'améliorer la connaissance du handicap en général, notamment de lever les idées reçues, faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise, contribuer à une bonne réussite de l'intégration de travailleurs en situation de handicap nouvellement embauchés, ou expliquer le fonctionnement de la RQTH afin de lever les freins aux déclarations.

Par ailleurs, la branche rappelle que certains frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

4.1. Accès à l'emploi, insertion et non-discrimination

Il est rappelé, qu'en respect de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun candidat à un emploi ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature et la forme. En conséquence, les entreprises s'engagent à ne faire aucune discrimination dans leurs pratiques d'embauches relatives à la situation de handicap des candidats.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap et développer la recherche de candidats, les entreprises :

- s'engagent à indiquer dans leurs offres d'emploi, dans la mesure du possible, que le poste est ouvert aux candidats en situation de handicap ;
- sont encouragées à diversifier leurs canaux de recrutement, notamment par la diffusion de leurs offres d'emploi sur des canaux dédiés (Cap emploi, hanploi.com, espace-emploi. agefiph.fr, cabinets de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap, la bonne alternance, l'APEC) ;
- ouvrent leur recherche de candidats à l'alternance ou en stage aux personnes en situation de handicap.

Les entreprises prêtent une attention particulière à l'accueil des travailleurs en situation de handicap :

- en veillant à ce que leur processus d'intégration des nouveaux travailleurs soit bien adapté à ces salariés ;
- en mettant à disposition des travailleurs en situation de handicap des informations sur les différents dispositifs d'aides dans l'entreprise auxquelles ils ont droit.

Il est rappelé que des aides externes, financières comme opérationnelles, sont possibles pour les entreprises et les salariés, notamment par l'intermédiaire de l'Agefiph, comme l'aide financière à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap, le conseil et l'accompagnement emploi handicap, l'étude ergonomique ou l'appui spécifiques, ou encore les fonds paritaires frais de santé (FPFS).

En outre, les parties au présent accord encouragent les entreprises à sensibiliser et former régulièrement managers et équipes RH aux méthodes du recrutement inclusif.

4.2. Recours au secteur protégé et adapté

Si l'embauche directe est à privilégier, les contrats de sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) sont de véritables atouts pour le recrutement indirect

des travailleurs en situation de handicap et leur inclusion. Le recours à la sous-traitance par le biais du secteur protégé et adapté permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un milieu aménagé en fonction de leurs besoins et de leurs aptitudes afin qu'ils puissent par la suite conserver un emploi.

De plus, le recours aux EA, ESAT et TIH permet de favoriser le passage d'un établissement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Les dépenses réalisées avec les entreprises adaptées peuvent être déduites sous certaines conditions par l'entreprise du montant de sa contribution annuelle dans une limite de 50 % ou 75 % du montant de la contribution attachée à la déduction des dépenses réalisées avec le secteur adapté/protégé.

D'autre part, des acteurs externes à l'entreprise permettent d'apporter un soutien financier ou un appui, notamment :

- l'Agefiph qui permet de faciliter et amplifier les passerelles entre milieu protégé, adapté et milieu ordinaire en développant les relations avec les EA, les ESAT et TIH ;
- l'État, conformément à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production.

4.3. Intégration du travailleur

Afin d'accompagner au mieux un travailleur en situation de handicap nouvellement embauché dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un accueil spécifique afin d'assurer son intégration et d'identifier les éventuels aménagements à mettre en place à son arrivée, en lien avec les organismes compétents.

L'intégration du travailleur en situation de handicap devra être préparée en l'associant. Ainsi, un entretien est préconisé entre l'entreprise et le travailleur nouvellement embauché dans les premiers mois d'embauche, afin notamment de faire un bilan de son intégration et des aménagements à mettre en œuvre.

Il est rappelé que l'Agefiph propose des dispositifs d'accompagnement de l'accueil et l'intégration d'un travailleur en situation de handicap par le biais d'aides spécifiques comme l'aide financière à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap, ou l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap.

Le médecin du travail est de son côté un acteur d'intégration du travailleur nouvellement recruté en situation de handicap, en aidant à évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à compenser le handicap dès l'embauche.

Enfin, la sensibilisation de l'ensemble des salariés est l'une des actions structurantes d'une politique handicap. Cette sensibilisation vise à intégrer dans la culture du collectif de travail le réflexe de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap afin de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi.

4.4. Référent handicap

Toute entreprise employant au moins 250 salariés doit désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les travailleurs en situation de handicap. Le volontariat doit être privilégié dans le cadre de cette désignation. Le CSE est informé du nom de la personne désignée.

L'employeur doit s'assurer que son référent handicap dispose :

- d'une mission clairement définie ;

- d'un temps dédié à son activité ;
- de la mise à disposition de ressources qui contribuent à sa professionnalisation (outillage, formation, veille, échanges de pratiques...).

Le référent handicap doit se faire accompagner et former par un organisme compétent tel que l'Agefiph. Lorsque cette formation fait partie des formations éligibles dans le plan de développement de compétence, la formation se tient pendant le temps de travail.

Lorsqu'elles ont un effectif de moins de 250 salariés, les parties au présent accord recommandent aux entreprises de prévoir la mise en place d'un accompagnement spécifique en l'absence de référent handicap.

Article 5 | *Maintien dans l'emploi*

L'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées 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.

Lorsqu'un travailleur en situation de handicap est déclaré inapte, l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée avec les garanties d'adaptation prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

À ce titre, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs concernés 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. Il s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des travailleurs en situation de handicap et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des travailleurs en situation de handicap est accessible en télétravail. Le refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Il est également rappelé qu'il est prévu un maintien de la rémunération d'un salarié déclaré inapte sur le fondement de l'article 36 de la convention collective papiers cartons (IDCC 3238).

5.1. Aide à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et volontaire. Elle permet d'obtenir une reconnaissance administrative de son handicap et donne accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et renforce les droits des travailleurs en situation de handicap.

Tout d'abord, les parties au présent accord rappellent l'importance de mener des actions d'information et de sensibilisation des salariés sur l'intérêt d'obtenir une RQTH, ainsi que sur les démarches administratives à réaliser.

D'autre part, le travailleur peut se faire accompagner par l'assistance sociale ou le service de prévention au travail. Il existe également des procédures spécifiques dans certaines régions. Par exemple, en région Île-de-France, une procédure accélérée pour les demandes de RQTH,

dans le cadre du maintien dans l'emploi. Cette procédure accélérée est initiée par le médecin du travail en lien avec le travailleur.

Au regard de la complexité des démarches relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de la volonté des entreprises de soutenir et d'encourager les travailleurs concernés, les signataires souhaitent les faciliter.

Les travailleurs bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par année civile, fractionnable en cas de besoin avec l'accord de l'employeur, afin de se rendre à la maison départementale de personnes handicapées (MDPH) en vue de la demande de RQTH ou de son renouvellement.

Cette autorisation d'absence sera accordée sur justificatif (ceux-ci pouvant être fourni dans un délai raisonnable) et en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Elle ne peut entraîner une perte de rémunération.

5.2. Adaptation du poste de travail

Les entreprises mettent en œuvre des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs travailleurs en situation de handicap. Les actions d'adaptation du poste d'un travailleur en situation de handicap sont susceptibles de se poser, notamment :

- si le handicap du travailleur évolue ;
- suite à un accident ou une maladie ;
- si son aptitude médicale est remise en cause au regard de son handicap et si le poste de travail évolue ;
- si l'environnement de travail évolue.

Des aides spécifiques et accompagnements sont susceptibles d'être mises en œuvre notamment via Cap emploi, la CARSAT ou l'Agefiph afin d'accompagner les dépenses liées aux aménagements qui pourraient s'avérer nécessaires, tels que l'aide à l'adaptation des situations de travail des travailleurs en situation de handicap, l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ou l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Des études ergonomiques peuvent également être menées afin de faciliter le maintien dans l'emploi ou envisager l'évolution professionnelle d'un travailleur reconnu en handicapé. L'employeur peut être accompagné par le référent handicap pour les adaptations au poste de travail et par le service de santé au travail.

5.3. Aménagement des horaires et télétravail

L'entreprise examine, en liaison avec le travailleur en situation de handicap et avec, le cas échéant, le médecin du travail, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

Lorsqu'il est pratiqué dans l'entreprise, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap ou pour contribuer à leur maintien en emploi.

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, en l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsqu'une demande de télétravail est effectuée par un travailleur en situation de handicap, l'employeur motive par écrit, le cas échéant, sa décision de refus. Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif sur le télétravail est négocié ou une charte est établie par l'employeur, il précise les modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap au télétravail en application des règles légales.

5.4. Formation

Accès à la formation pour les travailleurs en situation de handicap

L'entreprise doit pouvoir être en mesure de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants au regard de leur handicap.

Dans le cadre de l'organisation des formations, les entreprises s'assurent de l'accessibilité des locaux ainsi que de l'adaptation des formations à différents types de handicaps (modules de formation sous-titrés par exemple).

Développement de formation à l'inclusion

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à utiliser la formation des travailleurs de l'entreprise au handicap comme levier de sensibilisation, notamment :

- les services des ressources humaines, tout particulièrement les personnes en charge du recrutement ;
- les référents handicap, ainsi que les parrains internes, lorsqu'ils existent ;
- les managers ayant un travailleur en situation de handicap au sein de leur équipe ;
- les institutions représentatives du personnel.

Des modules d'appui à la professionnalisation en la matière, les modul'pro, sont proposés notamment par l'Agefiph sur :

- la connaissance du handicap ;
- le recrutement et maintien dans l'emploi ;
- les services et aides mobilisables.

Rôle de la branche

Les parties au présent accord s'engagent, dans le cadre de leur participation aux instances paritaires de la formation professionnelle, notamment IPC Campus et OPCO 2i, à promouvoir et à développer une offre de diplôme, certification, qualification et formation professionnelle prenant en compte les spécificités liées aux travailleurs en situation de handicap.

5.5. Visite médicale du travailleur en situation de handicap (hors médecine du travail)

Les travailleurs en situation de handicap, dont le handicap nécessite de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, bénéficient pour s'y rendre d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par année civile, fractionnable en cas de besoin avec l'accord de l'employeur.

Cette autorisation d'absence est accordée sur justificatif et en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Elle ne peut entraîner une perte de rémunération.

5.6. Action logement

Les partenaires sociaux soulignent que les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des travailleurs en situation de handicap facilitent leur intégration professionnelle. De ce fait, les signataires souhaitent mettre en avant l'existence de moyens financiers afin d'assurer aux travailleurs en situation de handicap des aides au logement ou la possibilité de réaliser des aménagements de leur logement rendus indispensables pour leur handicap.

Par exemple, afin d'accompagner le travailleur en situation de handicap, handicapé dans sa vie quotidienne, action logement accorde des aides financières dans le but d'aménager le logement ainsi que dans la concrétisation d'un projet d'achat immobilier. De même, l'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement social attribué par cet organisme.

6.1. Congé pour survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant de salariés

Les articles L. 3142-1 et suivants du code du travail instaurent le droit pour le salarié à un congé exceptionnel pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Conscientes de l'impact de ce type d'évènement sur la vie familiale et professionnelle d'un salarié, les parties signataires rallongent le congé légal de cinq jours par deux journées supplémentaires.

Par ailleurs, le salarié bénéficie ensuite d'une journée de congé par année civile sur toute la durée du handicap, de la pathologie ou du cancer pour les enfants de moins de 18 ans.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrés.

Ces congés sont accordés sur justificatif médical, en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Ils ne peuvent entraîner une perte de rémunération.

6.2. Accompagner les salariés proches aidants

Il est rappelé l'existence du congé de proche aidant prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail pour les salariés amenés à s'occuper de certaines personnes en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée de trois mois en entreprise et d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il peut ouvrir droit à des aides financières, notamment l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Pour rappel, d'autres dispositifs sont mobilisables selon la situation personnelle du salarié, notamment :

- des congés exceptionnels accordés en cas de survenance de certaines pathologies (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, etc.) ;
- des aides financières ou des dispositifs d'accompagnement (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, allocation journalière de présence parentale, aide à domicile, services favorisant l'inclusion en accueil collectif de mineurs, etc.).

Compte tenu de leur diversité, il est recommandé de se rapprocher de l'ensemble des organismes concernés afin de s'informer des conditions d'attribution et de l'actualité de ces aides.

6.3. Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un Pacs, un ascendant, un descendant ou un enfant dont il assume la charge.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif et sont incitées à soutenir la démarche des salariés en accordant dans la mesure du possible des congés ou/et des autorisations d'absence complémentaires (par exemple par le biais d'abondement).

Par ailleurs, quand elles en ont la possibilité, les entreprises accordent aux salariés aidants de personnes en situation de handicap qui en font la demande la possibilité de cumuler des RTT ou d'accoler des congés afin de se rendre disponibles sur de plus longues périodes auprès des personnes en situation de handicap dont elles s'occupent.

Article 7 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Conditions d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juin 2026 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail

Les compensations de cet accord ne se cumulent pas avec les usages ou accords d'entreprise ayant le même objet ou la même cause.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)