

**Convention Collective des commerces et services de l'Audiovisuel,  
électronique et Equipement ménager**

**Accord relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap**

### **Préambule**

---

La branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique volontariste en la matière et notamment :

- En développant l'information et la sensibilisation de leur personnel,
- En luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- En donnant l'effectivité de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 14 de la convention collective et de la négociation telle que prévue par l'article L.2241-13 du code du travail, laquelle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, de l'emploi et du maintien dans l'emploi.

Enfin les partenaires sociaux souhaitent souligner à partir des données issues du rapport de branche, que le pourcentage d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche peut encore être amélioré.

## **TITRE I : CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 – Entreprises concernées**

---

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article 1.1 « champ d'application » de la convention collective du 26 novembre 1992.

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 pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation d'emploi.

### **Article 2 – Bénéficiaires de l'accord**

---

Selon l'article L. 114 du code d'action sociale et des familles « *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 de l'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* ».

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

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail, à savoir :

- « Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 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 d'un régime de sécurité sociale ou 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 d'au moins 2/3 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. »

## **Titre II : ETAT DES LIEUX**

Selon les données du rapport de branche 2021 (données 2020), le pourcentage des travailleurs handicapés dans les entreprises soumis à l'obligation d'emploi atteindrait 4,2%.

Les partenaires sociaux souhaitent que, par les dispositions contenues dans le présent accord, ce taux se rapproche du pourcentage légal.

### Article 3 – Les principes

---

Les partenaires sociaux considèrent que :

- Communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité du salarié en situation de handicap ;
- Faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque ou une marginalisation ;
- Déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

### Article 4 – Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

---

Il est rappelé l'importance de la négociation obligatoire d'entreprise qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### Article 5 – Formation

---

La formation des salariés des entreprises de la branche dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés handicapés, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation des salariés en situation de handicap. Par ailleurs, les dépenses inhérentes à ce type de formations peuvent faire partie des dépenses pouvant être déduites de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Dans cette perspective, les entreprises de la branche assujetties pourront :

- Faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- Développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- Former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
- Prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- Remettre à chaque salarié ayant la qualité de travailleur handicapé, un guide relatif aux droits des travailleurs handicapés.

## **Article 6 – Le référent handicap**

---

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Celui-ci devra participer à la demande du travailleur concerné au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges prévus par le dernier alinéa de l'article L. 4624-2-2 du code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière.

## **Titre IV : FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

### **Article 7 – Développement de partenariats**

#### **7.1 Établissements spécialisés dans l'accueil d'élèves handicapés**

---

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises assujetties pourront développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- La découverte de l'entreprise,
- L'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance, ...),
- La présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et pourront proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Dans cette perspective, les salariés volontaires pourront accompagner de jeunes stagiaires handicapés dans le cadre de leur cursus scolaire à l'effet de leur présenter l'entreprise et ses métiers, et les mesures mises en œuvre par celle-ci pour les salariés en situation de handicap.

Par ailleurs il est rappelé que la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

#### **7.2 Les Entreprises adaptées ( EA)**

Les entreprises adaptées (EA) constituent depuis 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'EA est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés dans son effectif global.

Les EA permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. L'objectif étant de permettre au salarié d'accéder à un emploi durable au sein de l'EA elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité valorisant ainsi leurs compétences.

Il y a aujourd'hui plus de 700 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fois par la sous-traitance et par l'expérimentation

#### *7.2.1 La sous-traitance*

Le recours à la sous-traitance des EA est valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution DOETH.

L'entreprise cliente peut ainsi déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées (plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 % et à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance constitue une vitrine des compétences des salariés en EA et favorise également la création de passerelles vers d'autres employeurs.

#### *7.2.2 L'expérimentation*

L'Etat a souhaité encourager le déploiement de nouvelles approches de mises en emploi des travailleurs handicapés. L'objectif étant toujours de favoriser la construction de parcours individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dans l'accompagnement et la formation des salariés. Deux expérimentations ont été lancées :

- Le CDD tremplin : vise la construction d'un parcours professionnel (sur 24 mois) visant la transition vers un employeur hors EA par l'acquisition d'une expérience professionnelle grâce à un accompagnement renforcé.

Actuellement, 235 EA sont habilitées pour réaliser du CDD tremplin et près de 800 contrats créés.

- L'EA de travail temporaire : vise à faire émerger des spécialistes du travail temporaire tournés vers les intérimaires en situation de handicap et capables de promouvoir en situation de travail, leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Les EATT ont également vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement.

### **Article 8 – Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées**

---

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap Emploi... (présence de conseillers cap emploi au sein des agences pôle emploi selon des modalités conjointement définies entre les responsables territoriaux des deux réseaux – les conseillers restent des salariés des associations gestionnaires des organismes de placement spécialisés).

Tout candidat en situation de handicap, qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche, doit bénéficier, comme tous les candidats, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, il est recommandé que les entretiens puissent être réalisés, autant que possible, par voie dématérialisée.

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

### **Article 9 – Accessibilité des lieux et postes de travail**

---

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'Association de Gestion du Fonds de l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. A cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site Agefiph : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine nationale sur le handicap.

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. A cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus dans les conditions décrites à l'article 10 ci-après.

### **Article 10 – Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

---

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur handicap.

Pour autant et afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées -MDPH) d'une autorisation d'absence rémunérée de deux journées par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de quinze jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

## **Titre V : AGIR POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

### **Article 11 – Aménagement des horaires et des postes de travail**

---

Les entreprises de la branche recherchent les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés. Elles doivent également rechercher toutes possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions de l'article L 5213-6 du code du travail.

### **Article 12 – Recours au télétravail**

---

Le recours au télétravail peut être une réponse adaptée, pour partie, pour les personnes en situation de handicap. Les entreprises examineront les moyens à mettre en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

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 peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap pourront demander à être prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise. Dans l'attribution de ces postes, il sera veillé à ce que les situations de télétravail n'aient pas pour effet d'exclure les salariés concernés de la collectivité de travail.

### **Article 13 – Inaptitude médicale et handicap**

---

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les modalités de reclassement seront aussi examinées avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Dans cette situation, la recherche de reclassement devra être menée sérieusement et loyalement, en prenant en considération également les dispositions de l'article L 5213-6 du code du travail.

## **Titre VI : FAVORISER L'EMPLOYABILITE PAR L'EGALITE DES CHANCES ET L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 14 – Principes**

---

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est a priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

### **Article 15 – L'égalité salariale**

---

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes les mesures correctives en cas de décalage en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

### **Article 16 – Favoriser l'accès à la formation professionnelle**

---

Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon les modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

### **Article 17 – Entretien professionnel**

---

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié en situation de handicap soit l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.

### **Article 18 – Garantir l'évolution professionnelle**

---

Les parties au présent accord considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein de la même entreprise, notamment par la mise en œuvre du bilan de compétences.

## **Titre VII : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX SALARIES PROCHE-AIDANTS**

### **Article 19 - Principes**

---

Les partenaires sociaux conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, souhaitent mettre en place des mesures facilitantes.

Les dispositions qui suivent ont vocation à s'appliquer aux salariés éligibles au congé proche-aidant défini par l'article L. 3142-16 du code du travail.

### **Article 20 – Aménager le temps de travail**

---

Pour ces salariés, les entreprises rechercheront les aménagements d'horaires les plus adaptés et favoriseront, quand c'est possible, le recours au télétravail.

### **Article 21 – Absence**

---

Par le présent accord, le salarié répondant à la définition du proche aidant mais n'ayant pas sollicité un congé de proche-aidant pourra bénéficier d'un droit à absence de 1 jour par année civile.

Ce jour doit être utilisé pour toutes démarches liées à la situation du proche aidé.

Pour bénéficier de cette absence, le salarié devra informer l'employeur au moins 15 jours avant et justifier de son absence par le document attestant de la démarche effectuée.

## **Titre VIII : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 22 – Suivi**

---

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des lieux sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des lieux reprendra à partir du rapport de branche, le pourcentage de travailleurs handicapés comparé à celui constaté dans le rapport portant sur l'année 2020.

### **Article 23 – 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.

### **Article 24 – Durée - Dénonciation – Révision**

---

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

### **Article 25 – Dépôt – Extension**

---

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L 2261-16 et L 2261-24 du code du travail

**Fait à Paris, le 8 décembre 2021**

**Signatures**

**Entre :**

- **La Fédération du Commerce et Services de l'Electrodomestique et du Multimédia (FENACEREM) -**  
133, rue de la Roquette – 75011 PARIS
  
- **La Fédération Nationale des Professionnels Indépendants de l'Electricité et de l'Electronique (FEDELEC) -** 1, Place Uranie – 97345 JOINVILLE LE PONT CEDEX

**D'une part,**

Et

- **La Fédération des Services C.F.D.T. -** Tour Essor – 14, rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX
  
- **La Fédération Nationale de l'encadrement, du Commerce et des Services - C.F.E-C.G.C.-** 9, rue de Rocroy – 75010 PARIS CEDEX
  
- **La Fédération Commerces, Services et Forces de Vente CSFV/CFTC -** 34, Quai de la Loire – 75019 PARIS
  
- 

**D'autre part,**