

**Accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap
dans la convention collective de la distribution
des papiers cartons n°3224**

Le présent accord a été négocié entre :

- Côté syndical : la CFDT, la CFTC et la CGT
- Côté patronal : l'AFDPE

Préambule :

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « 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 ».

Le présent accord a pour objectif :

- d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes en situation de handicap au sein des entreprises de la distribution des papiers cartons
- d'apporter aux salariés en situation de handicap de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi
- d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci et par là même améliorer le taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap dans la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des salariés en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Il est rappelé que les employeurs occupant au moins 20 salariés sont tenus d'employer un nombre de travailleurs en situation de handicap représentant au moins 6 % de l'effectif total (c. trav. art. L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail).

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 – Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

- 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 (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre

- du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
 - les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;
 - 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 définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
 - les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le salarié souhaitant faire connaître son handicap s'adressera aux services compétents de l'entreprise.

Conformément aux dispositions actuellement en vigueur, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa, d'un certificat médical, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès de la « Maison départementale des personnes handicapées » (MDPH) constituée dans chaque département et qui exerce, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil départemental.

Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.

La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

Article 2 - Facilitation des démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap

Pour 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, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journées 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 7 jours calendaires minimum (sauf circonstances exceptionnelles) pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

En complément de cette autorisation d'absence, les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés par les salariés pour ce type de démarches.

Article 3- Situation de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

A date, aucune donnée sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le rapport de branche.

Une étude sur la situation du handicap et les actions mises en place dans les entreprises de la branche, financée par l'OPCO 2I, sera réalisée courant 2024.

Article 4 : Actions de sensibilisation et communication

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelque manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure inclusion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche.

L'investissement de la direction des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. La direction donne une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment par le biais de la sensibilisation et la formation des managers directs et indirects aux situations de handicaps, visibles comme invisibles.

La sensibilisation et la formation des salariés et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap : Cap emploi, Médecine du travail, Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), associations d'insertion etc.

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des informations de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en organiser leur diffusion au sein de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les communications et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

Article 5. Respect de la confidentialité

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

Article 6 : Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

La branche de la distribution des papiers cartons rappelle qu'un salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires ;
- dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132.1 du code du travail

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail (Cap emploi, Médecine du travail, MDPH, associations d'insertion, cabinets de recrutement spécialisés ...)

Les entreprises de la branche sont également invitées à recourir à la sous-traitance auprès :

- des entreprises adaptées, qui permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités ;
- des établissements et service d'aide par le travail (ESAT),
- des centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

Il est rappelé que peuvent notamment être déduites du montant de la contribution annuelle due au titre de l'emploi des travailleurs handicapés, les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail.

Les entreprises sont notamment appelées à préciser que les postes proposés à l'embauche sont ouverts aux travailleurs reconnus en situation de handicap.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer, la branche demande que les entretiens du début du processus de recrutement puissent être réalisés par voie dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres...) autant que possible.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de réadaptation professionnelle (CRP), centres de reconversion professionnelle qui orientent, accompagnent et proposent des formations qualifiantes pour les personnes en situation de handicap.

Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, s'il en fait la déclaration, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié, qui devront être validés par la médecine du travail.

Article 7 : Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

7.1. Formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap

Les travailleurs en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF (compte personnel de formation)

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Il est rappelé qu'il existe des centres de formation des apprentis spécialisés (CFAS) destinés aux personnes en grande difficulté ou en situation de handicap.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, les salariés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ayant été déclarés inaptes par le médecin du travail, ou les salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail, peuvent bénéficier d'une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), signée avec l'employeur et l'Assurance Maladie pour une durée maximum de 18 mois.

Lorsqu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sein de sa structure. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est donc lié à une organisation du travail, à une politique de formation adaptées et à des aménagements de poste.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF). Au-delà de cet abondement réglementaire, les entreprises peuvent aussi choisir d'abonder volontairement les CPF (sans discrimination).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement forfaitaire de leur CPF, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

7.2. Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

A l'initiative du salarié ou sur invitation de l'employeur, la branche souhaite que celui-ci puisse aborder lors d'un entretien ad hoc, s'il l'estime nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de maladies invalidantes chroniques et aggravantes.

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront à étudier les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail et à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

En cas d'impossibilité d'aménager le poste, le salarié en sera informé, après épuisement de toutes les démarches possibles.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, il pourra être convenu, entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE, les mesures suivantes :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste, et qui sont conformes aux préconisations de la médecine du travail.

Le présent accord rappelle à ce sujet l'existence de nombreuses aides financières à l'attention des salariés et des entreprises proposées par l'AGEFIPH en matière notamment : d'adaptation des situations de travail ; d'accueil, d'intégration et d'évolution professionnelle des personnes handicapées ; de recherche et de mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés et de formation dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que le décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne est applicable aux entreprises de plus de 250 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Article 8. Référent handicap

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Le référent est chargé d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique. Le référent handicap bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes. Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et de ses établissements.

Les entreprises non tenues à l'obligation de désigner un référent handicap s'obligeront à une communication interne identique à celle mentionnée ci-dessus.

Les entreprises ont la possibilité de nommer un référent handicap, quel que soit leur effectif, qui pourra s'inscrire aux universités régionales des référents handicap de l'AGEFIPH.

Article 9. Actions en faveur des proches aidants

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera étudié par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

Il est rappelé que, conformément à l'accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima, il est prévu un congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans, d'une durée de 5 jours rémunérés.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord rappellent l'existence du dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 10 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent d'échanger une fois par an dans le cadre d'une commission paritaire pour assurer le suivi du présent accord.

Article 11 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 12 : Dénonciation et révisions

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 : Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris le 19 septembre 2023

ORGANISATIONS PATRONALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES

Association française des distributeurs de papier et d'emballage- AFDPE :

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES

Fédération chimie énergie- FCE/CFDT

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-CGT)

CFTC Media Plus