

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU BRICOLAGE - IDCC 1606

Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Entre

La Fédération des Magasins de Bricolage et de l'aménagement de la maison,

D'une part

Et

Les organisations syndicales de salariés, ci-après signataires,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

La Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du bricolage (la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et la CFE-CGC) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur 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.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les partenaires sociaux ont souhaité souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap.

Ils rappellent qu'aucun salarié ne peut être discriminé en raison de son handicap et qu'à l'inverse, certaines mesures appropriées prises par les employeurs en faveur des personnes handicapées en vue de favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Article 1^{er} – Champ d’application

1.1. – Entreprises concernées

Le présent accord s’applique aux entreprises comprises dans le champ d’application géographique et professionnel déterminé par l’article 1er de la convention collective nationale du Bricolage.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à l’obligation de taux d’emploi qui ne concerne pas les entreprises de moins de 20 salariés.

Les parties signataires n’ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l’article L.2232-10-1 du code du travail à l’attention des entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. – Bénéficiaires de l’accord

Selon 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 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 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. Les bénéficiaires de cette obligation d’emploi, listés à l’article L.5212-13 du code du travail, 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 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. »

Article 2 – Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche

La direction d’entreprise à travers la direction des ressources humaines notamment et de l’encadrement en général, a un rôle moteur dans l’impulsion et la conduite d’une politique d’insertion et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés (et consultés pour le CSE), sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

D'après l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour de quatre fonctions principales :

- être un « tiers de confiance » qui informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap ;
- servir d'interface entre les différents acteurs concernés, internes comme externes ;
- être un « pilote » amené à diriger des actions, des projets, voire une politique handicap ;
- constituer un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

Depuis le 31 mars 2022, le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail suite à une visite de mi-carrière.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Il est rappelé aux entreprises soumises aux obligations de négociation, que celles-ci doivent, en vertu de l'article L.2242-13 du code du travail, engager tous les ans une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, et sur les conditions d'emploi ainsi que la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap à destination de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Elle doit s'effectuer sur la base d'un rapport établi et présenté aux instances représentatives du personnel par l'employeur exposant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (il s'agit notamment de la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi).

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 3 – Sensibilisation et communication

Les partenaires sociaux conviennent 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 personnes 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 salarié handicapé.

Un des événements les plus connus sur le thème du handicap est la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap est organisée chaque année en novembre. Cet événement connaît un succès grandissant et beaucoup d'entreprises de la branche participent et organisent des événements à leurs niveaux à cette occasion.

Par ailleurs, faire connaître son statut de personne en situation de handicap relève de la liberté individuelle de chaque salarié et ne doit pas être vécu comme un risque pour le salarié mais au contraire comme une démarche connue et reconnue dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux estiment que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche. Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective.

La FMB s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet, accessible à tous, pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet et d'outiller les entreprises. La FMB pourra notamment relayer les actions de communication mises en place par les enseignes pendant la semaine du handicap.

Par ailleurs, la branche rappelle que les 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 collaborateurs 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 – L'accès à l'emploi et le recrutement

4.1. – Recrutement et accueil

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul 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 ou la forme.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement permette l'emploi des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche attendent des entreprises :

- qu'elles indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et à préciser le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- qu'elles diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- qu'elles favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Elles sont invitées par ailleurs à participer à des salons de recrutements spécialisés, à des forums, etc...

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

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

Les entreprises peuvent aussi se saisir du CDD Tremplin. Le CDD tremplin est une nouvelle forme d'accompagnement individualisé renforcé ouvert à des EA volontaires qui

souhaitent embaucher des personnes en situation de handicap sans emploi ou qui risquent de le perdre, dans le cadre d'un contrat de quatre à vingt-quatre mois (hors cas de dérogations prévues par la loi).

D'autres dispositifs, déjà utilisés par les entreprises, sont aussi ouverts aux personnes en situation de handicap : les POEC et POEI, préparation opérationnelle à l'emploi collective et individuelle, en partenariat avec Pôle Emploi, sont des actions de formation permettant à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou par un opérateur de compétences (OPCO). Les entreprises qui recrutent peuvent se rapprocher de leur OPCO (L'Opcommerce pour celles de la branche du bricolage) ou de Pôle Emploi afin de voir si certains de ces dispositifs en cours sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

4.2. – Découverte de l'entreprise, stage

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent développer des partenariats avec des établissements spécialisés, des associations ou des écoles et universités.

Ces partenariats portent notamment sur :

- la découverte de l'entreprise (stage « parcours découvertes » ou « période d'observation » d'élèves handicapés de moins de 16 ans en lycée et collège) ;
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, stages organisés par l'AGEFIPH « Appui projet », etc...) ;
- la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

4.3. – Alternance

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 sont fixés en lien avec le centre de formation.

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

4.4. – Développement de partenariats avec les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs. La France compte environ 800 entreprises adaptées qui emploient aujourd'hui plus de 40 000 salariés.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

L'entreprise adaptée est une interlocutrice de choix pour les entreprises désireuses de s'engager sur le terrain de l'emploi des personnes handicapées. Des achats responsables au recrutement de collaborateurs handicapés, les modalités de partenariats sont diverses et complémentaires. Les dépenses réalisées avec les entreprises adaptées, peuvent être déduites par l'entreprise du montant de sa contribution annuelle.

Article 5 – Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

5.1. – Accessibilité des lieux et aménagement des postes de travail

Conformément à l'article R. 4225-6 du code du travail, les travailleurs reconnus handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur handicap l'exige.

Par ailleurs, selon l'article L.2312-8 du code du travail, le CSE doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les entreprises et/ou le référent handicap sollicitent le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail, d'ergonomes ou de l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

5.1.1. – Aménagements d'horaires

L'entreprise examine, en liaison avec le salarié 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.

5.1.2. – Télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsqu'une demande de télétravail est effectuée par un travailleur handicapé, l'employeur ne peut la refuser que s'il peut la justifier. La réponse de l'employeur est écrite. Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif sur le télétravail est négocié ou une charte est établie par l'employeur, une clause doit prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail.

5.1.3. – Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Les entreprises peuvent avoir recours au contrat de rééducation professionnelle destiné aux personnes qui, déclarées inaptées ou en risque d'inaptitude, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi, du fait d'un handicap ou non.

L'objectif de ce contrat est de leur permettre de se réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier. Ce contrat est conclu, pour une durée déterminée, entre l'employeur, le salarié et la Sécurité sociale. L'initiative de ce contrat revient au travailleur ou au médecin du travail.

5.2. – Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

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 absence rémunérée d'une journée 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 sept jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

5.3. – Accès à la formation

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

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).

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés 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.

Article 6 – Dispositions complémentaires

6.1. – Accompagner les salariés proches aidants

Il est rappelé l'existence du congé de proche aidant prévu à l'article L.3142-16 du code du travail pour les salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les entreprises de la branche examinent les demandes des salariés qui souhaitent transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou à le fractionner, dans la mesure des possibilités de l'organisation interne.

Selon les dispositions légales en vigueur, le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. Celle-ci précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- date du départ en congé ;
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée

(attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

6.2. – 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 pris à l'exclus au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Il est à noter que les salariés peuvent renoncer à certains jours de repos seulement, dès lors que la prise de ces jours n'est pas d'ordre public : ainsi, la 5ème semaine de congé payés peut être cédée tout comme les jours de réduction du temps de travail dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (RTT), mais pas les 4 semaines de congés payés, ni les jours fériés chômés légaux par exemple.

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

6.3. – Cumul de RTT et prise des congés payés accolés

Quand les entreprises en ont la possibilité, elles 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- Les modalités conventionnelles de l'accord

7.1 – Suivi

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord, la CPPNI examinera chaque année les indicateurs suivants, ajoutés au rapport de branche :

- effectifs salariés d'assujettissement (nombre de salariés employés dans les établissements d'au moins 20 salariés) ;
- nombre de salariés en situation de handicap ;
- taux global de l'OETH ;
- type de contrat des salariés en situation de handicap : CDD, CDI, contrats en alternance, stages.

7.2 - Durée de l'accord, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit tous les trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant le cas échéant à sa révision.

Il peut être par ailleurs être révisé selon les conditions suivantes : chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande

devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

7.3 – Notification, dépôt et demande d'extension

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la Direction Générale du Travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 08 décembre 2023

Fédération des Magasins de Bricolage
et de l'aménagement de la maison

Fédération CFE-CGC - FNECS

Fédération CFTC- CSFV