

Accord du 8 avril 2024
relatif à l’insertion et l’emploi des salariés
en situation de handicap

dans la Branche professionnelle de la Blanchisserie-Teinturerie et Nettoyage
(blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie)
IDCC 2002 - Brochure JO 3074

Préambule

La branche de la Location-Entretien Textile 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 information, prévention et 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 en situation de handicap ;
- en donnant l'effectivité de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-13 du code du travail, lequel 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.

Selon les données du rapport de branche 2023 (données 2022), le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 3,9 % (avec une répartition de 65 % de femmes et 35 % d'hommes).

Article 1er – Champ d’application

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 22 juin 2022.

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 de taux 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 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.

Article 3 - Sensibilisation des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux rappellent que :

- communiquer collectivement sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité du salarié handicapé ;
- 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 quelque manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

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. À 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 européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

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

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.

Par ailleurs, la formation des salariés sur les thèmes de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation de ces derniers. 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 les limites légalement définies.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche devront:

- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de sensibilisation, et si possible des actions des formation, destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- développer des sessions d'information et de sensibilisation à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- sensibiliser les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés ;
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

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.

Pour les entreprises entre 21 et 250 salariés, il est recommandé de procéder à une telle désignation.

Article 7 - Développement de partenariats

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises 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, matérialisées dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

Article 8 - Autres formes de partenariats

8.1. 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 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 800 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiés (plus de 250 métiers référencés).

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

8.2. 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 en situation de handicap (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.

Article 9 - Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

Le maximum d'offres d'emploi des entreprises de la branche doit 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...

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 à ce poste, des mêmes conditions d'entretien et de sélection que les autres candidats.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, il est recommandé à l'entreprise de proposer que l'entretien soit réalisé par voie dématérialisée.

Article 10 - Accessibilité des lieux et postes de travail

Les entreprises s'efforceront de 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).

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. À cet effet, elles mèneront 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 11 ci-après.

Article 11 - 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 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.

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

La constitution du dossier de reconnaissance pouvant présenter certaines difficultés, les salariés pourront se rapprocher de leur service RH quiessaieront de les aider.

Article 12 - Aménagement des horaires et des postes de travail

Les entreprises de la branche rechercheront les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés et toutes les 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.

En outre, les femmes en situation de handicap et en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail quinze minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

Article 13 - Recours au télétravail

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

Par ailleurs, il est souhaitable que les salariés en situation de handicap soient 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.

Article 14 - 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. Les propositions de reclassement prendront en considération les possibilités de mobilité géographique du salarié.

Article 15 – Principes

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler 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 réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

15.1 - 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.

15.2 - Entretien professionnel

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié en situation de handicap soit l'occasion d'aborder, s'il le souhaite, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés et qu'il puisse, dans ce cadre, être accompagné d'un référent handicap.

15.3- 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.

Article 16- 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^{er}.

Article 17 -Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. 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 18 - 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 avril 2024, en 8 exemplaires originaux.

Organisations patronales :

Fédération Française des Pressings et Blanchisseries (FFPB)

Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles (GEIST)

Organisations salariales :

CFTC – CMTE (Chimie, Mines, Textile, Energie)