



**Accord en faveur des travailleurs en situation de handicap, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants**

**ENTRE :**

- La Fédération Nationale de l'Information d'Entreprise, de la Gestion de créances et de l'Enquête Civile (FIGEC) ;
- Le Syndicat des Acteurs du Recouvrement (SAR) ;
- Les Services Intégrés du Secrétariat et des Télé-services (SIST) ;
- Le Syndicat National des Prestataires de Services d'Accueil (SNPA) ;
- Le Syndicat National des Organiseurs et Réalisateurs d'Actions Promotionnelles et Commerciales (SORAP) ;
- Le Syndicat des Professionnels des Centres de Contact (SP2C) ;
- Le Syndicat National des Professionnels de l'Hébergement (SYNAPHE).

**ET :**

- La CFDT-F3C ;
- La CFE-CGC FNECS ;
- La CFTC-CSFV ;

## **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la mise en œuvre historique de dispositifs conventionnels d'aide aux personnes, salariés ou ayants droit, en situation de handicap ou encore aux salariés proches aidants.

Si les études menées entre 2019 et 2021 ont montré que les politiques déployées jusqu'alors au niveau de la branche produisaient des effets bénéfiques à l'intégration et à l'emploi durable de salariés handicapés, il a néanmoins été convenu de mettre en œuvre un dispositif renforcé et dédié pour améliorer encore la situation des intéressés, tant pour leur insertion que pour leur maintien dans l'emploi.

La négociation du présent accord a également été l'occasion de revenir, en les améliorant, sur des dispositifs d'aides préexistants mis en œuvre par l'intermédiaire, directement ou indirectement, des régimes mutualisés de Prévoyance et de couverture des Frais de santé.

Cette négociation a aussi permis aux signataires de renforcer les dispositifs en faveur des salariés proches aidants, afin de leur permettre de mieux articuler leur vie personnelle et professionnelle.

Les dispositions arrêtées au titre du présent accord l'ont été en prenant en compte l'hétérogénéité des entreprises de la branche et en particulier le grand nombre de très petites et de petites entreprises.

## **Article 1 – Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

## **Article 2 – Situation de l'emploi dans la branche**

En collaboration avec son OPCO désigné et l'AGEFIPH, la branche a mené entre fin 2020 et début 2021, une étude quantitative et qualitative sur la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap pour la période 2017 – 2019.

Le rapport détaillé des travaux ainsi menés a été présenté en 2021 à la branche qui comporte, pour rappel 85% d'entreprises de moins de 11 salariés.

Il ressort de l'étude des chiffres de l'année 2019 que si le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dépassait le seuil de 6% au niveau de la branche prise dans son ensemble, le taux d'emploi global s'établissait à 4,02% et le taux d'emploi direct global à hauteur de 3,91% dans l'ensemble de la branche.

Bien que le nombre de bénéficiaires en emploi soient présents dans une proportion au seuil légal et que le taux d'emploi direct, tout effectif confondu, ait été identifié comme supérieur à la moyenne

nationale, il est rappelé l'objectif de 6% d'emploi de salarié en situation de handicap dans les entreprises comptant 20 salariés et plus.

L'objectif du présent accord est donc d'encourager et de renforcer les bonnes pratiques constatées, tout en mettant en œuvre des actions qui permettront d'augmenter le taux d'emploi de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la branche.

La branche s'engage ainsi à réitérer périodiquement, une fois tous les trois ans, l'étude quantitative et qualitative des données permettant de suivre les évolutions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à son niveau.

La branche s'engage par ailleurs, au regard notamment des dispositifs existants dans le cadre des régimes conventionnels mutualisés de protection sociale complémentaire, à mener des démarches de prévention de certains risques et notamment visuels ou auditifs.

### **Article 3 – Mesures en faveur de l'insertion, du maintien et du retour à l'emploi**

#### **Article 3-1 – Insertion**

Il est rappelé que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et que personne ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap.

D'une manière générale, il ne peut en aucun cas faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

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

Les entreprises de la branche s'engagent à recruter des personnes reconnues travailleurs handicapés avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance et l'ensemble des dispositifs favorisant la formation professionnelle des bénéficiaires seront également privilégiés.

Les entreprises veillent dans tous les cas à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans tous les services de l'entreprise.

La branche incite celles-ci à diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant ou en renforçant les partenariats existants avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail.

Les entreprises sont également invitées à développer des partenariats avec les centres de formation pour les personnes atteinte d'un handicap.

## **Article 3-2 – Emploi**

### ***Article 3-2-1 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé***

Vu leur complexité et leur lourdeur, les signataires entendent faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les salariés éligibles.

En effet, cette démarche est essentielle pour permettre au travailleur concerné d'avoir accès à un certain nombre de dispositifs adaptés promus notamment par la branche.

Ainsi, le salarié effectuant des démarches en lien avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'un maximum de 1 jour par an (fractionnable en deux demi-journées le cas échéant).

Cette autorisation est également accordée en cas de renouvellement de la RQTH.

Dans tous les cas, le salarié concerné devra prévenir son employeur de son intention de bénéficier de cette autorisation d'absence dans un délai de 15 jours.

Il fournira à cette occasion tous les justificatifs adéquats sollicités par son employeur, en amont et en aval de la journée mobilisée à cet effet. Il est entendu que la journée d'absence susvisée est principalement prévue pour permettre au salarié intéressé de se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Compte tenu de l'omniprésence de très petites et de petites entreprises dans la branche, les signataires ont entendu permettre aux entreprises qui souhaiteraient inciter les démarches de leurs salariés, à mobiliser les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire pour obtenir l'indemnisation du maintien de salaire considéré.

En effet, cette initiative s'inscrit dans une démarche de prévention visant à réduire les risques de santé et d'améliorer les conditions de vie au travail, tout en poursuivant plus généralement l'objectif d'une politique de santé de la branche en permettant d'identifier et de mieux accompagner les personnes concernées dans leur vie professionnelle, conformément notamment aux termes de l'article R912-2, 2° du Code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées sont invitées, pour ce faire, à se rapprocher de l'organisme en charge de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité arrêtée dans l'accord du 19 avril 2016 modifié.

### ***Article 3-2-2 – Aménagement des postes et des lieux de travail***

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement impose à toute entreprise de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées à l'égard des travailleurs handicapés, tant pour accéder que pour conserver un emploi correspondant à leur qualification, pour l'exercer, y progresser ou de suivre une formation idoine.

Plus particulièrement, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi comme les aidants familiaux et proches d'une personne handicapée bénéficient, à leur demande, au titre des mesures appropriées visées par l'article L5213-6 du Code du travail, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou encore leur maintien dans l'emploi.

Les mesures appropriées peuvent notamment concerner, outre l'accès au lieu de travail, l'adaptation des logiciels, machines et outillages, l'aménagement des postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuel nécessaire au travailleur en situation de handicap ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour occuper son poste.

L'employeur s'assure ainsi, en particulier à l'aide des services de la médecine du travail et des représentants du personnel s'ils existent, que le poste de travail des personnes en situation de handicap, dans l'entreprise comme en télétravail, sont accessibles et adaptés.

Il est rappelé aux entreprises qu'elles peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévue à l'article L5213-10 du Code du travail afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes en situation de handicap et que cette aide peut également compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

Enfin, il est rappelé qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte conclue au niveau de l'entreprise, la demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé ou un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, toute décision de refus de l'employeur doit être motivée.

### ***Article 3-2-3 – Lutte contre la désinsertion professionnelle***

La désinsertion professionnelle désigne le processus qui conduit à l'exclusion ou à l'éloignement durable d'un salarié de l'emploi.

Elle peut être liée à des problèmes de santé individuelle (accident, maladie chronique, handicap, etc.) et/ou de santé au travail (accident ou maladie professionnelle, etc.) et/ou de compétences (formation initiale, inadaptation, etc.).

La branche s'engage à mettre en œuvre diverses actions tendant à lutter contre toute les formes de désinsertion professionnelle, au travers de dispositifs de maintien dans l'emploi ou de formation ou encore de reclassements.

Ces démarches seront en particulier menées dans le cadre de la politique de solidarité déclinée dans l'accord de branche conclu le 19 avril 2016.

Dans l'entreprise, l'employeur, en lien avec les représentants du personnel s'ils existent, apprécie également la pertinence de la mise en œuvre de solutions de lutte contre cette désinsertion professionnelle en recourant, le cas échéant, aux acteurs du maintien dans l'emploi, tels que des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), des CARSAT, de l'AGEFIPH, de l'ANACT, etc.

### **Article 3-3 – Formation**

Les signataires du présent accord s'engagent à mobiliser des dispositifs de formation dédiés répertoriés par l'OPCO en vue d'améliorer l'insertion professionnelle, l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette approche se voudra particulièrement renforcée en matière de professionnalisation, en lien avec les dispositions négociées au niveau de la branche et les orientations paritaires prises par la CPNEFP, notamment au travers des thèmes et actions prioritaires qui sont identifiées chaque année par la branche et exposées à l'OPCO.

Les signataires rappellent d'abord aux entreprises et aux salariés de la branche que l'AGEFIPH propose un catalogue de formation, notamment au travers de la Ressource Handicap Formation (RHF), pouvant être mobilisé en région.

La branche identifiera, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du présent accord, les dispositifs qui seront à valoriser voire à prioriser.

#### ***Article 3-3-1 – Accueil de stagiaires***

Les signataires affirment leur volonté de poursuivre l'accueil, au sein des entreprises de la branche, des stagiaires en situation de handicap afin de contribuer, sous toutes ses formes, au développement de l'emploi et des compétences des personnes handicapées.

Ainsi, tous les types de stage permis par la législation en vigueur seront favorisés, et notamment :

- Les stages prescrits par le Pôle emploi ou ceux, intitulés « Appui projet », organisés par l'AGEFIPH ;
- Les stages de découverte ou d'observation d'élèves handicapés de moins de 16 ans, conformément à l'article L5212-7 du Code du travail ;
- Les stages en direction prévus à l'article L6341-3 du Code du travail, pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire ;
- Les stages représentant des périodes de formation conduisant à l'obtention d'un diplôme technologique ou professionnel conformément à l'article L331-4 du Code de l'éducation ;
- Les stages en milieu professionnel pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
- Les périodes de mises en situation en milieu professionnel conformément aux articles L5212-7-1 et L5135-1 et suivants du Code du travail.

### ***Article 3-3-2 – Accès à la formation professionnelle continue***

Partant du constat que le niveau de formation est généralement insuffisant et/ou que les spécificités métiers sont les principaux freins à l'insertion professionnelle des salariés handicapés, la branche développe, par l'intermédiaire de sa CPNEFP et avec l'appui de son OPCO désigné, toutes les opportunités de partenariats avec les associations, écoles, universités et plus largement tous centres de formation sensibilisés au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

Au même titre que l'ensemble des salariés de la branche, les travailleurs en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi se verront accompagner dans leur parcours et choix de formation à l'occasion de leur entretien professionnel.

Au regard de cet objectif, les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi en facilitant leur accès à des actions de formation et 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 (VAE) ;
- Au compte personnel de formation, abondé le cas échéant (CPF) ;
- Aux formations facilitant la compensation du handicap au poste de travail.

La branche, pour sa part, s'engage à prioriser la mobilisation de fonds issus de la contribution conventionnelle dédiée à la formation professionnelle visant à faciliter l'insertion et au maintien de l'employabilité des salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### **Article 3-4 – Le référent Handicap**

#### ***Article 3-4-1 – Rôle du référent Handicap***

Le référent Handicap est désigné dans les entreprises employant au moins 250 salariés conformément à l'article L5213-6-1 du Code du travail.

À titre plus favorable, les entreprises non concernées par cette obligation peuvent désigner facultativement un référent Handicap.

Son rôle consiste à orienter, informer, sensibiliser et accompagner les personnes en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au titre de ses différentes missions, le référent peut notamment apporter son assistance et son concours à la constitution de dossiers de financement AGEFIPH, accompagner l'intervention éventuelle d'un ergonome lors des études de poste.

Le référent peut également participer, à la demande du salarié en arrêt de travail, au rendez-vous de liaison avec l'employeur prévu par l'article L1226-1-3 du Code du travail.

Ce rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié en arrêt de travail prolongé qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il pourra également être sollicité pour faire le lien avec les actions mises en œuvre au niveau de la branche en faveur des personnes en situation de Handicap.

Dans l'exercice de ses fonctions, le référent Handicap est tenu à une obligation de discrétion au regard des informations personnelles dont il peut avoir connaissance.

Cette obligation de discrétion prévaut y compris vis-à-vis de l'employeur à moins que les informations concernées ne soient essentielles à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

Le référent Handicap est identifié, dans l'entreprise, comme un tiers de confiance.

#### ***Article 3-4-2 – Formation à la fonction de référent Handicap***

Le référent désigné sera invité par son entreprise à se rapprocher de l'AGEFIPH qui propose, notamment au travers de ses délégations en région, des formations adaptées à l'exercice de cette fonction.

Ce référent aura la possibilité de rejoindre le réseau des référents handicap (RRH) animé par l'AGEFIPH au niveau régional et national.

Le référent pourra également participer, autant que possible et que de besoin, aux formations hybrides dispensées par la branche, ses partenaires institutionnels et/ou l'AGEFIPH.

Avec l'aide de l'OPCO désigné, les signataires étudieront en CPNEFP et en SPP la mobilisation éventuelle de la contribution conventionnelle pour contribuer en cas de besoin à la formation des référents Handicap.

#### **Article 4 – Aides et mesures d'assistance aux salariés en situation de Handicap**

La branche s'est historiquement dotée de dispositifs visant à aider les salariés en situation de Handicap.



Tout d'abord, diverses garanties conventionnelles sont prévues au titre du Handicap dans le cadre du régime mutualisé de Prévoyance, instauré en 1999 et régi, au jour du présent accord, par les dispositions de l'accord du 15 décembre 2014.

Ensuite, des dispositifs complémentaires d'aide et d'assistance ont été initiés au travers d'une politique conventionnelle de solidarité adossée à aux régimes mutualisés de Prévoyance et de Frais de santé.

Les entreprises et les salariés de la branche sont ainsi invités à consulter l'accord fondateur du 19 avril 2016, modifié par différents avenants pour prendre connaissance des dispositifs en vigueur et des conditions d'accès.

Il est rappelé que cet accord prévoit notamment, outre les aides financières exceptionnelles assimilées à un secours individuel, pour les salariés en situation de Handicap :

- Le versement sous certaines conditions, d'une aide financière « handicap » ;
- Un dispositif de conseil et de soutien psychologique pour tous les salariés et en particulier pour les salariés aidants.

Enfin et compte tenu des objectifs poursuivis par les signataires, l'engagement est pris de travailler, avec les organismes recommandés et de gestion du fonds conventionnel de solidarité sur la mise en place d'actions pouvant aider au maintien dans l'emploi et à la réinsertion professionnelle de salariés victimes d'accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) grave ayant entraîné un handicap.

Ces travaux seront menés conformément aux orientations générales de l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Les salariés et les entreprises de la branche sont invitées à prendre plus spécialement connaissance de l'avenant du 6 novembre 2024 qui est venu modifier et compléter le catalogue des aides disponibles prévues au titre de la politique de solidarité de la branche.

## **Article 5 – Aides et mesures d'assistance aux salariés aidants**

La branche s'est historiquement dotée de dispositifs visant à aider les salariés proches aidants au travers notamment de prestations d'action sociale à titre collectif afin de permettre de faire face au handicap, à la perte d'autonomie d'un proche ou encore aux dépenses qui sont nécessaires aux aidants familiaux.

Ces dispositifs conventionnels historiques d'aide et d'assistance sont rappelés ci-dessous étant précisé qu'ils coexistent avec divers dispositifs légaux tels que, notamment le congé de proche aidant pouvant donner lieu, le cas échéant, à une allocation journalière pour l'aidant.

### **Article 5-1 – Les aides et services existants**

La branche rappelle s'être historiquement dotée d'une politique conventionnelle de solidarité adossée à ses régimes mutualisés de Prévoyance et de Frais de santé.

Les entreprises et les salariés sont ainsi invités à consulter l'accord fondateur du 19 avril 2016, modifié par différents avenants pour prendre connaissance des dispositifs en vigueur et des conditions d'accès.

Il est rappelé que cet accord prévoit notamment, outre les aides financières exceptionnelles assimilées à un secours individuel, pour les salariés aidants :

- Le versement sous certaines conditions, d'une aide financière « aidants familiaux » ;
- L'accès à un service d'accompagnement aux salariés qui aident un proche dépendant, afin d'améliorer leur quotidien et les aider à concilier leur vie personnelle et professionnelle ;
- Un dispositif de conseil et de soutien psychologique pour tous les salariés et en particulier pour les salariés aidants.

Il est enfin rappelé que le régime conventionnel de Prévoyance assure une garantie dite « rente de survie handicap », en cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, ce dernier se voyant verser, quel que soit son âge, une rente de survie viagère selon les conditions prévues l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

#### **Article 5-2 – Extension du congé de survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié**

L'article 17.2 du texte de base de la convention collective revient sur les congés exceptionnels dont bénéficient les salariés, sur justification, à l'occasion de certains événements.

Parmi ces congés est visée une autorisation exceptionnelle d'absence d'une durée de deux jours en cas d'annonce de survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié.

Les signataires entendent revaloriser et étendre ce congé.

Ainsi, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap mais aussi d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans, il est accordé au salarié un congé dont la durée est fixée à six (6) jours.

De plus, après l'année qui suit l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé rémunéré par an, jusqu'à la guérison de l'enfant ou au plus tard jusqu'à ses 16 ans.

Il est précisé que la pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique concerne les pathologies de longue durée, évolutives et ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne qui nécessitent un traitement médicamenteux lourd et une hospitalisation.

Ces pathologies sont définies par voie réglementaire en application de l'article L3142-1 du Code du travail.

La liste de ces pathologies chroniques ouvrant droit au congé légal est précisée par voie réglementaire.

Les justificatifs, de nature médicale en particulier, seront fournis à l'entreprise par le salarié demandeur en fonction des situations et des précisions réglementaires, pour l'année de survenance comme pour celles qui suivent jusqu'à la guérison ou à l'extinction du droit.

Enfin, il est rappelé que ces absences exceptionnelles, à l'instar de celles visées dans l'article 17.2 susvisé, n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Compte tenu de l'omniprésence de très petites et de petites entreprises dans la branche, les signataires ont entendu permettre aux entreprises des salariés bénéficiaires de ces absences rémunérées de pouvoir mobiliser les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire pour obtenir l'indemnisation du maintien de salaire considéré.

En effet, cette démarche s'inscrit dans une démarche politique générale de prévention visant à réduire les risques sur la santé des salariés et d'améliorer leurs conditions de vie au travail, tout en poursuivant plus généralement l'objectif d'une politique de santé de la branche en permettant d'identifier et de mieux accompagner les personnes concernées dans leur vie professionnelle conformément à l'article R912-2, 2° du Code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées sont invitées, pour ce faire, à se rapprocher de l'organisme en charge de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité arrêtée dans l'accord du 19 avril 2016 modifié.

### **Article 5-3 – Faciliter le don de jours de repos au salarié parent d'enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité**

Les signataires ont entendu promouvoir le mécanisme du don de jours de repos au profit des salariés de toute entreprise de la branche assumant la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, qui vient en aide à une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap ou qui vient de perdre un enfant de moins de 25 ans ou une personne à sa charge effective et permanente.

Ce dispositif s'articule dans les conditions visées ci-après.

#### ***Article 5-3-1 – Salariés bénéficiaires***

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif de don de jours de repos en fait la demande à l'employeur en lui adressant, selon le cas :

- Soit un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant précisant le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- Soit les justificatifs prévus par l'article D3142-8 du Code du travail, pour le salarié aidant ;
- Soit un certificat de décès.

#### ***Article 5-3-2 – Salariés donateurs***

Le don de jours est ouvert aux salariés titulaires d'un CDI ayant une ancienneté de 1 an minimum.

Le salarié donateur peut demander à l'entreprise de rester anonyme.

#### ***Article 5-3-3 – Jours de repos cessibles***

Seuls les jours de repos disponibles (déjà acquis) peuvent être cédés à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Ainsi, sont cessibles :

- Les jours de congés payés correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- Les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif RTT ;
- Les jours de repos accordés en application d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
- Tout autre jour de récupération non pris (ancienneté...).

#### ***Article 5-3-4 – Modalités du don***

Les dons, volontaires, peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois, selon une procédure mise en place dans chaque entreprise. Le salarié qui souhaite faire un don en fait la demande à l'employeur qui doit l'accepter.

En cas de don anonyme à un salarié désigné, le salarié bénéficiera en premier lieu des jours donnés nominativement puis des jours donnés sans désignation.

L'entreprise pourra le cas échéant abonder au don de jours organisé pour un salarié donné.

#### ***Article 5-3-5 – Situation du salarié bénéficiaire***

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période est assimilée à une période de travail effectif, notamment pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

#### **Article 6 – Dispositif en faveur des salariés déclarés inaptes**

Au-delà des mesures conventionnelles rappelées ci-dessus, les signataires entendent rappeler que des dispositifs de droit commun sont également ouverts au titre notamment de la rééducation professionnelle pour les salariés déclarés inaptes à leur poste.

En effet, les entreprises peuvent avoir recours à une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) qui est un outil de l'assurance maladie s'adressant aux personnes qui ne peuvent pas ou risquent de ne pas pouvoir reprendre leur emploi après un arrêt de travail en leur permettant de se réhabituer à leur poste dans l'entreprise d'origine, apprendre une nouvelle profession dans leur entreprise d'origine ou apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise.

Les salariés concernés, comme les entreprises de la branche placées dans une telle situation, sont incitées à se rapprocher de leur médecin du travail pour la mise en œuvre d'une telle démarche.

En outre et à l'instar des engagements pris par la branche au titre du présent accord, les signataires s'engagent à engager une réflexion sur la mise en œuvre de toute nouvelle action de solidarité qui pourrait venir compléter les dispositifs existants en faveur des salariés déclarés inaptes à leur poste.

Des indicateurs utiles pourront être fournis à cet égard par les organismes assureurs recommandés du régime mutualisé de Prévoyance.

#### **Article 7 – Actions de communication et de sensibilisation**

Les travaux et études menés au niveau de la branche ont montré que des actions en matière de communication peuvent diffuser l'information de dispositifs existants mais méconnus, modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure prise en compte de la situation des travailleurs handicapés et des aidants au sein des entreprises de la branche.

##### **Article 7-1 – Opération de communication annuelle**

La branche mettra en œuvre, chaque année, une opération de communication, idéalement lors de la semaine du handicap, en coordination avec les organismes assureurs et l'OPCO désigné, afin de sensibiliser les salariés et les entreprises aux thèmes du handicap et des aidants.

La signature du présent accord fera déjà l'objet d'une campagne de communication dédiée, afin de faire connaître la politique conventionnelle en faveur des travailleurs en situation de handicap et des salariés aidants.

La diffusion d'un guide pratique et/ou de plaquettes d'information pourra être assurée à cette occasion, à l'aide notamment de la documentation existante, issue de l'AGEFIPH et/ou de l'OPCO et/ou des organismes assureurs recommandés au titre des régimes de Prévoyance et de Santé et adaptée à l'environnement de la branche le cas échéant.

#### **Article 7-2 – Campagnes de communication dans les territoires**

Les signataires encouragent les entreprises de la branche à conclure avec l'AGEFIPH des conventions « Diagnostic-Action », dispositif gratuit leur permettant de définir des plans d'actions afin de progresser efficacement sur leur obligation d'emploi.

En outre et avec le soutien de l'OPCO désigné, des actions de communication et de sensibilisation seront menées dans les territoires pour constituer des promotions de recrutement interentreprises et intersecteurs. Les modalités de ces actions sont définies en CPNEFP avec la mobilisation, le cas échéant, des fonds conventionnels disponibles.

#### **Article 7-3 – Partage des engagements d'entreprises pris en faveur du Handicap ou des proches aidants**

Les entreprises disposant d'un accord collectif en faveur du handicap et/ou des proches aidants sont invitées à partager leurs accords collectifs, en les transmettant à la branche par l'intermédiaire de son Secrétariat technique.

Ce partage de bonnes pratiques permettra à la branche de faire évoluer le cas échéant les dispositions du présent accord et plus largement les différents dispositifs conventionnels visés en référence.

#### **Article 7-4 – Développer les partenariats avec les entreprises protégées**

Il a été constaté dans les études et travaux menés au niveau de la branche que le recours au secteur du travail protégé et adapté était effectif et qu'il reste un axe important de la politique de l'emploi globale.

Ainsi, dans un souci de responsabilité sociétale et dans le cadre d'une démarche de responsabilité sociétale et environnementale engagée et affirmée, les entreprises de la branche sont incitées à développer le recours aux prestataires du secteur du travail protégé et adapté, au travers notamment du réseau GESAT (<https://www.reseau-gesat.com/Gesat/>).

Des actions de communication et de sensibilisation en régions pourraient être décidées au niveau de la branche compte tenu de la marge de progression importante constatée dans certaines d'entre elles à la date de signature du présent accord.

## **Article 8 – Dispositions finales**

### **Article 8-1 – Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### **Article 8-2 – Pilotage et suivi**

Le pilotage et le suivi de l'application du présent accord est assuré par la CPPNI pouvant déléguer cette mission à la CPS et/ou à la CPNEFP.

Si un bilan quantitatif et qualitatif est prévu au moins une fois tous les 3 ans via l'OPCO désigné en collaboration avec l'AGEFIPH notamment, il est entendu que des enquêtes spécifiques de branche pourront être décidées à intervalle plus régulier.

De plus, la branche s'engage autant que possible à mettre en place les indicateurs utiles, dans ses études et travaux périodiques, permettant de suivre les évolutions de l'OETH à son niveau.

### **Article 8-3 – Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 8-4 – Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L2231-6 et L2261-15 du Code du travail.

### **Article 8-5 – Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L2261-23-1 et L2232-10-1 du Code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Ainsi, les entreprises qui ne sont pas concernées par l'obligation légale d'emploi sont incitées à contribuer et à poursuivre les objectifs partagés par les signataires à l'aune des dispositions convenues dans le présent accord.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024

<b>Pour les organisations patronales</b>		<b>Pour les organisations syndicales</b>	
<b>FIGEC</b>		<b>CFDT-F3C</b>	
<b>SAR</b>		<b>CFE-CGC FNECS</b>	
<b>SIST</b>		<b>CFTC-CSFV</b>	
<b>SNPA</b>			
<b>SORAP</b>			
<b>SP2C</b>			
<b>SYNAPHE</b>			