

CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DES COMMERCES DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, METAUX ET EQUIPEMENT DE LA MAISON

EMPLOYES ET PERSONNEL DE MAITRISE

AVENANT DU 25 JUIN 2008 RELATIF A L'INSERTION ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de ce qui suit afin de définir, conformément aux dispositions des articles L.2261-22, 11° du nouveau Code du travail, les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que les modalités particulières aux personnes handicapées en termes d'embauche, d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

En application de l'article L. 2241-5 et D.2241-8 du nouveau Code du travail, les parties négocieront tous les 3 ans au moins sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent accord concernent les personnes 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, et reconnues comme travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ou la Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP), ou ayant été orientées dans un Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord.

A ce titre, les salariés qui le désirent sont invités à faire parvenir le justificatif à jour et, le cas échéant, le renouvellement de la décision de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur afin que ce dernier en soit informé et puisse appliquer lesdites dispositions.

Les parties rappellent qu'en application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les entreprises qui, à compter de la déclaration annuelle effectuée en 2010 (soit au titre de l'année civile 2009) n'auront, pendant une période supérieure à 3 ans, occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ou n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, verront le montant de leur contribution passer à 1500 fois le Smic horaire.

Elles encouragent le recours aux Entreprises Adaptées et aux Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) à même d'assurer toutes formes de prestations de service ou de fourniture au bénéfice de l'entreprise.

Le présent accord ne constitue pas l'accord de branche visé à l'article L. 5212-8 du nouveau Code du travail. Il ne dispense pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales.

CHAPITRE I :

ACCES A L'EMPLOI

Les parties se fixent comme objectifs de favoriser l'embauche des personnes handicapées ainsi que d'adapter les postes pour les travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise.

1/- Non-discrimination à l'embauche

Les parties rappellent qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Le handicap ne peut constituer un motif de refus d'embauche.

Elles rappellent que le handicap ne préjuge pas des compétences d'un candidat à un emploi.

2/- Embauche

Les parties rappellent que l'emploi direct de personnes handicapées est le mode naturel d'exécution de leur obligation d'emploi.

Conformément à l'article L. 5212-13 du même Code, bénéficiant de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente 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 deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du même Code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5^o ci-dessus,
- les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,

- 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 d'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.

Elles incitent les entreprises à s'adresser aux agences de l'ANPE spécialisées dans le placement des travailleurs handicapés, les ANPE disposant dans chaque département d'au moins un conseiller à l'emploi spécialisé dans le placement des travailleurs handicapés, ainsi qu'aux MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées) et éventuellement aux ESAT.

L'employeur peut également s'informer et recruter grâce aux organisations et associations spécialisées dans l'orientation des personnes handicapées (réseau Cap Emploi...).

Le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser les personnels chargés de l'embauche, par exemple par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information, et en menant au besoin une action de formation adéquate.

Le salarié handicapé sera accompagné par un tuteur interne à son arrivée. Ce tuteur sera obligatoirement volontaire et disposera du temps nécessaire pour gérer le tutorat dans le cadre de son temps de travail habituel.

Les salariés qui travaillent avec des travailleurs handicapés peuvent, à leur demande, bénéficier d'une formation spécifique permettant d'aider à l'insertion de ces derniers. Cette formation se déroulera pendant le temps de travail.

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant l'entrée en fonction du travailleur handicapé, afin d'anticiper toute difficulté liée à l'aptitude au poste concerné et d'en prévoir les aménagements nécessaires.

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, doit être consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés.

3/- Aménagements de poste

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à l'emploi. A cet effet, l'employeur examine, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et à défaut les délégués du personnel, toute mesure de nature à adapter l'emploi aux particularités du handicap, notamment par des aménagements de poste, d'horaire ou de tutorat.

Les signaux ou consignes de sécurité doivent demeurer visibles et/ou audibles pour le travailleur handicapé occupant le poste. Ils sont adaptés en fonction de la nature du handicap (exemples : surdité, cécité, handicap mental...). Les dispositifs d'arrêt d'urgence doivent être accessibles et facilement manipulables.

De façon générale, le poste doit être aménagé toutes les fois que, eu égard à son handicap, la sécurité du travailleur est menacée.

Les équipements fonctionnels du poste de travail doivent également pouvoir être atteints et utilisés par les travailleurs handicapés. L'ergonomie du poste tient compte des spécificités du handicap. L'accès au poste de travail et l'évolution au sein de celui-ci doit être exempt d'obstacles d'ordre matériel.

4/ - Accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise

Les parties rappellent que les travailleurs 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.

Elles encouragent les entreprises à examiner, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et à défaut les délégués du personnel, toute mesure de nature à faciliter l'accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise.

Elles imposent à l'occasion de toute construction ou transformation des locaux, de prendre en compte l'exigence d'accessibilité pour les travailleurs handicapés, notamment en prévoyant l'aménagement :

- d'un accès adapté et prioritaire par au moins une des entrées principales,
- d'une place de parking au moins par travailleur handicapé employé dans l'établissement, adaptée et réservée à leur usage,
- d'un cheminement aisé pour les personnes handicapées, y compris malvoyantes, comprenant des portes, tournants, sas et ascenseurs bien indiqués suffisamment larges et correctement réglés afin de laisser le temps aux personnes handicapées d'entrer.

5/- Personnel supervisant le travail d'une ou plusieurs personnes handicapées

Lorsque le service comporte un ou plusieurs travailleurs handicapés, le personnel supervisant le travail de ces personnes doit disposer, compte tenu de la spécificité de leur handicap, des compétences et du temps nécessaires.

Lorsque l'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés le justifie, le personnel supervisant le travail de ces personnes reçoit une formation et une information adaptées et doit pouvoir se faire aider par des structures extérieures.

6/- Aides de l'Etat et de l'Agefiph

Les parties rappellent que l'entreprise employant un ou plusieurs travailleurs handicapés est éligible à des aides financières servies par l'Etat ou l'Agefiph.

- Aide à l'aménagement des postes de travail

Une aide peut être attribuée à l'employeur qui entreprend d'adapter des machines ou des outillages, d'aménager des postes de travail ou les accès aux lieux de travail.

- Aide destinée à compenser les surcoûts d'encadrement

Une aide de l'Etat destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement susceptibles d'être supportées par des employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés est également prévue, pour la durée de la période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés.

- Aide destinée à compenser la lourdeur du handicap

Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, compte tenu du poste de travail occupé, après aménagement optimal de celui-ci.

- Aide de l'Agefiph

L'employeur qui embauche un travailleur handicapé ou entreprend des actions favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à la formation professionnelle peut solliciter une aide financière auprès de l'Agefiph.

- Déduction de la contribution Agefiph

Sous certaines conditions, les dépenses supportées en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle peuvent être déduites de la contribution Agefiph.

CHAPITRE II : **ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties se fixent comme objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle.

1/- Egalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties rappellent que, conformément à l'accord du 27 juin 2006, les personnes handicapées figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche.

L'employeur tient compte, dans le choix des prestataires de formation, des contraintes spécifiques liées au handicap, en particulier en terme de durée, d'éloignement et d'accessibilité, ainsi que de sensibilisation des intervenants.

La mise en œuvre d'une action de formation au profit du travailleur handicapé figure au nombre des mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, lorsque cette action de formation est nécessaire pour lui permettre de conserver un emploi correspondant à sa qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences prennent en compte la dimension du handicap. L'adéquation des équipements et de l'ergonomie du poste de travail, la charge de travail et les améliorations éventuelles à apporter sont évoquées. Les besoins du travailleur handicapé en terme de formation sont recherchés, non seulement en termes d'adaptation au poste de travail, mais aussi en termes de promotion professionnelle.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation des travailleurs handicapés de la branche en matière de formation professionnelle.

2/- Apprentissage

Par exception, la limite d'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage est portée à 30 ans pour les personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

Les apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé a été reconnue avant ou au cours de leur apprentissage peuvent, lorsque leur état l'exige, bénéficier d'une prolongation de leur contrat d'un an. Ils peuvent être autorisés, lorsqu'ils ne peuvent fréquenter utilement le centre de formation des apprentis ou la section d'apprentissage, à suivre leur formation par correspondance, dans les conditions prévues par l'article R. 6222-50 du nouveau Code du travail.

Les parties rappellent que les chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés peuvent demander au Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'attribution d'aides destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage dispose du temps et des compétences nécessaires compte tenu du handicap de l'apprenti.

CHAPITRE III :

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCES A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les parties se fixent comme objectif de favoriser le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi, et de favoriser leur accès à la promotion professionnelle.

1/- Egalité d'accès à la promotion professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la promotion professionnelle.

La question de l'évolution professionnelle du travailleur handicapé est au cœur de l'entretien professionnel et du bilan de compétences.

2/- Evolution du poste de travail

Les chefs d'entreprise doivent rechercher et étudier périodiquement, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et à défaut les délégués du personnel, les aménagements qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Les parties insistent sur le caractère préventif de cette recherche.

Elles rappellent que l'employeur peut s'informer auprès aux organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH...)

3/- Maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu en cours de contrat

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est reconnu comme travailleur handicapé, l'employeur doit mettre en œuvre, dans le cadre de son obligation d'aménagement et après étude du poste, toute mesure appropriée de nature à lui permettre de conserver son emploi ou d'accéder à un autre emploi correspondant à sa qualification ou à une qualification supérieure telle que :

- adaptation de l'ergonomie du poste,
- introduction d'équipements adaptés,
- aménagements d'horaires,
- adaptation de la charge de travail,
- entretien professionnel et bilan de compétence,
- suivi d'actions de formation.

CHAPITRE IV **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les parties se fixent comme objectif d'améliorer les conditions de vie au travail des personnes handicapées.

1/- Egalité salariale

Le salaire du travailleur handicapé occupé en milieu ordinaire dans la branche ne pourra être inférieur, comme pour les autres salariés, à celui qui résulte de l'application des dispositions de la présente convention collective.

2/- Obligation d'aménagement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

3/- Aménagements d'horaires

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, peut faire bénéficier le travailleur handicapé d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter son accès à l'emploi, son exercice professionnel ou le maintien dans son emploi.

4/- Charge de travail

L'employeur en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel devra s'assurer lorsqu'il répartit les tâches et organise le travail, de ne pas faire peser sur le travailleur handicapé une charge de travail inadaptée.

5/- Congé supplémentaire

Afin de compenser les contraintes supplémentaires subies par les personnes salariées en situation de handicap dans l'accomplissement de leur travail, les salariés reconnus comme travailleurs handicapés bénéficient d'un jour de congé annuel payé supplémentaire.

Ce jour de congé annuel payé supplémentaire est acquis au travailleur handicapé dès lors qu'il peut justifier, au cours de la période de référence, d'un temps de travail effectif ouvrant droit au congé maximum prévu par l'article L. 3141-3 du nouveau Code du travail. Il doit être pris au cours de la période de prise des congés et ne peut être reporté sur la période suivante.

6/- Licenciement pour motif économique

CC cadres : En cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties encouragent l'employeur à prendre tout particulièrement en compte la situation des travailleurs handicapés pour fixer l'ordre des licenciements. Il en va de même en cas de licenciement individuel pour motif économique, dans le choix du salarié licencié.

Convention collective E/AM : Lorsqu'à l'issue de l'application, conformément à l'article 79 de la convention collective, de l'ordre des licenciements, plusieurs salariés dont un travailleur handicapé présentent des aptitudes professionnelles égales et la même ancienneté (éventuellement majorée pour enfants à charges), le critère du handicap sera pris en compte subsidiairement.

CHAPITRE V :

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES - PORTEE DE L'AVENANT

1/- Portée de l'avenant

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

2/- Formalités

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du nouveau Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L.2261-15 et suivants du nouveau Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Lyon, le 25 juin 2008, en autant d'originaux
que de parties et d'exemplaires nécessaires
aux formalités de dépôt et d'extension.

DELEGATION PATRONALE

Confédération Française de la Quincaillerie
Fournitures industrielles, Bâtiment, Habitat

Yves CONDEMINE

DELEGATIONS DES SALARIES

Fédération des Services CFDT

Brigitte RAYER

Fédération Nationale de l'Encadrement
du Commerce et des Services CFE-CGC

Dominique MARILLIER COLACE

Fédération des Employés et Cadres FO

Françoise NICOLETTA

Fédération CFTC Commerces,
Services et Forces de Vente

Eric SCHERRER

Fédération Commerce et Services CGT

Nicole GAY