



AVENANT n° 9 du 7 juillet 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés »

*(Étendu par [arrêté ministériel du 3 février 2023](#) publié au JORF du 11 février 2023.
En vigueur le 1^{er} mars 2023.)*

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre X de la convention collective nationale, intitulé « Emploi des travailleurs handicapés ».

Dispositions préliminaires

I.- Le chapitre X de la convention collective nationale, intitulé « Emploi des travailleurs handicapés », est désormais intitulé de la manière suivante : « Emploi des personnes en situation de handicap ».

II.- Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre VIII :

- Article 1 – Définition du travailleur handicapé
- Article 2 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Article 3 – Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Article 4 – Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche
- Article 5 – Négociation au sein des entreprises

Article 1^{er}

Le premier alinéa situé en préambule du chapitre est ainsi modifié :

I.- La référence : « de l'article L. 2261-22 » est remplacée par la référence : « des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 ».

II.- Les mots : « travailleurs handicapés et mutilés » sont remplacés par les mots : « personnes en situation de handicap ».

Article 2

L'article 2, intitulé « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé », est ainsi modifié :

I.- Au deuxième alinéa, à la suite des mots « des droits et de l'autonomie », il est ajouté les mots suivants : « des personnes handicapées (CDAPH) ».

II.- Le troisième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« Les parties signataires encouragent vivement les employeurs à aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui reste une initiative personnelle et individuelle : disponibilité du responsable ou du service des ressources humaines pour informer sur la RQTH, mise à disposition de supports techniques pour la constitution du dossier, octroi d'heures d'absence rémunérées suffisantes (au minimum 7 heures) pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement. »

Article 3

L'article 3, intitulé « Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle », est désormais ainsi rédigé :

« Article 3 – Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Tous les employeurs déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes en situation de handicap. L'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou autre association agréée.

Les personnes en situation de handicap sont considérées comme « public prioritaire ».

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit porter à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe la déclaration annuelle visée au premier alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 3 du chapitre I^{er} de la présente convention collective nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes en situation de handicap qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des personnes en situation de handicap dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité social et économique s'il existe, par tout aménagement qui serait de nature à garantir le maintien des personnes en situation de handicap dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

- assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet à la personne en situation de handicap de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation. »

Article 4

L'article 4, intitulé « Rapport sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche », est ainsi modifié :

I.- À l'intitulé, les mots : « travailleurs handicapés » sont remplacés par les mots : « personnes en situation de handicap ».

II.- Au premier alinéa, les mots : « travailleurs handicapés » sont remplacés par les mots : « personnes en situation de handicap ».

III.- Au troisième alinéa, premier tiret, les mots : « les entreprises occupant moins de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés » sont remplacés par les mots : « toutes les entreprises de la branche, y compris celles occupant moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap ».

Article 5

À la suite de l'article 4 visé ci-dessus est inséré un article 5, intitulé « Négociation au sein des entreprises ». Ce nouvel article 5 est ainsi rédigé :

Les parties signataires encouragent les entreprises qui initient une politique de maintien et d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap à l'entreprendre dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux et à conclure sur le sujet un accord de groupe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois. »

Article 6

L'ancien article 5, intitulé « Portée des dispositions du chapitre X », devient l'article 6, en conservant le même intitulé et le même contenu.

Article 7

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre X dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.

ANNEXE.

Version « consolidée » du texte du chapitre X

Chapitre X.

Emploi des personnes en situation de handicap

- Article 1 – Définition du travailleur handicapé
- Article 2 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Article 3 – Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Article 4 – Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche
- Article 5 – Négociation au sein des entreprises

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, et notamment les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail.

Article 1 – Définition du travailleur handicapé

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section 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 » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Article 2 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Cette reconnaissance relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les parties signataires encouragent vivement les employeurs à aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui reste une initiative personnelle et individuelle : disponibilité du responsable ou du service des ressources humaines pour informer sur la RQTH, mise à disposition de supports techniques pour la constitution du dossier, octroi d'heures d'absence rémunérées suffisantes (au minimum 7 heures) pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement.

Article 3 – Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Tous les employeurs déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes en situation de handicap. L'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou autre association agréée.

Les personnes en situation de handicap sont considérées comme « public prioritaire ».

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit porter à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe la déclaration annuelle visée au premier alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 3 du chapitre 1^{er} de la présente convention collective nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes en situation de handicap qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des personnes en situation de handicap dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité social et économique s'il existe, par tout aménagement qui serait de nature à garantir le maintien des personnes en situation de handicap dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

- assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet à la personne en situation de handicap de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation.

Article 4 – Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche

Conformément aux dispositions légales, les signataires de la présente s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche.

Pour ce faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, rapport qui sera soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les signataires encouragent vivement :

- toutes les entreprises de la branche, y compris celles occupant moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l'emploi est compatible avec la nature du handicap ;
- toutes les entreprises de la branche à recourir aux entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail (Ésat).

Article 5 – Négociation au sein des entreprises

Les parties signataires encouragent les entreprises qui initient une politique de maintien et d’insertion dans l’emploi des personnes en situation de handicap à l’entreprendre dans le cadre d’un dialogue avec les partenaires sociaux et à conclure sur le sujet un accord de groupe ou d’entreprise, agréé par l’autorité administrative, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois.

Article 6 – Portée des dispositions du chapitre X

Les présentes dispositions ne constituent pas un accord au sens de l’article L. 5212-8 du code du travail. De fait, elles ne dispensent pas l’entreprise du respect de son obligation d’emploi dans les conditions légales et de la pénalité qu’elles encourent en cas de non-respect de celles-ci.