

**CDNA CCN IDCC 1517.**  
**Chapitre X.**  
**EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

*(Modifié par l'[avenant n° 9 du 7 juillet 2022](#) et par l'[avenant n° 13 du 4 avril 2023](#).)*

- [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 6 – Portée des dispositions du chapitre X](#)

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 I<sup>er</sup> 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'elle encourt en cas de non-respect de celles-ci.