

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 26 MARS 2014
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1450715M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

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 partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont entendu négocier des mesures incitatives favorisant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées et permettant leur maintien dans l'emploi.

L'application de ces mesures entre dans le cadre de l'obligation d'emploi de 6 % de leur effectif global à laquelle sont tenus les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés.

Quant aux établissements ou entreprises de la branche non soumis à cette obligation d'emploi, ils sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à prendre en compte les mesures définies dans le présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2

Définition de la qualité de travailleur handicapé

Est considéré comme travailleur handicapé, selon l'article L. 5213-1 du code du travail, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mise en place au sein des maisons départementales des personnes handicapées, dans les conditions et selon les modalités définies par les lois et règlements en vigueur.

Article 3

Définition des objectifs du présent accord

Le présent accord a pour objectif de concrétiser l'engagement de la branche autour des quatre axes suivants :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapés.

Article 4

Insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ou l'établissement

A. – Favoriser l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication

Dans la majorité des établissements ou entreprises de la branche qui n'est soumise à aucune obligation annuelle de négocier, l'employeur met en place, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans la structure considérée, les actions suivantes :

- sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communication interne ou externe ;
- informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;
- favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire connaître leur handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement, dans l'insertion de personnes handicapées, notamment l'Agefiph, la médecine du travail, les réseaux d'insertion et de placement, Pôle emploi, les entreprises de travail temporaire...

Dans les entreprises de la branche où l'employeur est tenu d'engager annuellement une négociation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de cette négociation. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce rapport constitue un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'action pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

B. – Diversifier les modes d'insertion des personnes handicapées

Pour les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi, l'embauche directe (sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation...) doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail peut constituer également une solution subsidiaire.

Toutefois, il est rappelé, que le recours à ces contrats ou à ces entreprises-établissements spécialisés ne peut être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à laquelle sont tenues les établissements ou entreprises de 20 salariés et plus.

Article 5

Emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées

Les établissements ou entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et qui sont soumis à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif total, conduisent, dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles avec les possibilités structurelles et financières de chaque entreprise.

Les établissements ou entreprises de la branche non soumis à cette obligation d'emploi sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à appliquer les mesures ci-dessous.

A. – Favoriser l'embauche directe

Accessibilité du poste de travail. Le chef d'entreprise procède à l'inventaire des postes et emplois susceptibles d'être tenus par des personnes handicapées. Lorsqu'il existe dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont destinataires de cet inventaire qui est mis à jour annuellement.

L'entreprise met en place, si besoin est, des aménagements d'horaires pour les salariés handicapés, après étude en lien avec la médecine du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe dans l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nouveaux locaux ou de modification des locaux, qui doivent tenir compte des règles d'accessibilité des nouveaux lieux de travail.

Recrutement et accueil. Le principe d'égalité de salaire entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique doit être respecté. En tout état de cause, les salaires pratiqués ne peuvent jamais être inférieurs aux minima légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fonction de la durée de travail effectuée.

B. – Faciliter l'intégration

L'employeur, quel que soit l'effectif de son établissement ou de son entreprise, doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences, par le biais d'actions de formation et/ou d'information, en particulier à destination des personnels suivants : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, correspondants ou encadrants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre ;
- lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;
- désigner un accompagnateur ou un tuteur dans l'équipe ;
- organiser la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail.

L'employeur ou le responsable hiérarchique désigné doit s'assurer de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers, afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

C. – Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Rôle et effets de l'évaluation et de la prévention des risques

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, quel que soit leur effectif, afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles qui peuvent conduire notamment à des situations de handicap.

En outre, le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle que soit l'origine, professionnelle ou non, du handicap, constitue une priorité pour les entreprises, quel que soit leur effectif, en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent.

A titre préventif, les entreprises de la branche organiseront, en liaison avec les services chargés de la santé au travail, la détection précoce des salariés en difficulté.

Adaptation des postes

En parallèle, les entreprises rechercheront les moyens pour assurer l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Elles associent à cette réflexion le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cadre, l'institution représentative du personnel est consultée :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

Les entreprises associent également à cette démarche le médecin du travail et pourront faire appel, si besoin est, à des experts externes (ergonomes, INRS, Anact, Cram...).

Quand cela peut permettre de favoriser le maintien dans le poste et dans la mesure où cela est compatible avec les modalités d'organisation du service et/ou de l'entreprise, l'employeur propose un aménagement des horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés particulières pour le salarié handicapé à occuper un poste, l'employeur s'efforce, en fonction des possibilités de l'entreprise, de rechercher un nouvel emploi plus compatible avec ses capacités.

Article 6

Formation professionnelle des personnes handicapées

La formation professionnelle est un outil indispensable pour l'évolution professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

A. – Accueil des stagiaires handicapés

Les parties au présent accord souhaitent inciter les entreprises à recourir aux stages organisés par les services de l'Etat ou de la région, l'Agefiph, Pôle emploi... qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires présentant un handicap issu de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'entreprise met en place un suivi ou un accompagnement particulier pendant toute la durée de la formation.

B. – Formation continue des salariés handicapés

Les formations organisées dans le cadre de son plan de formation doivent tenir compte de la situation des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un encadrant ou d'un accompagnateur spécialisé, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public prioritaire pour l'accès aux actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes.

Dans la phase d'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut définir un plan individuel de formation, après un bilan de compétences ou une analyse des besoins en formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers, le suivi de la progression des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

Article 7

Accompagnement des entreprises

Les entreprises de la branche sont invitées à solliciter l'expertise de l'Agefiph, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont tenus informés de la conclusion d'une telle convention ainsi que de son suivi.

En outre, les partenaires sociaux de la branche entendent se rapprocher de l'Agefiph afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche sur l'emploi des personnes handicapées.

A partir de cet état des lieux, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. Il pourra également se voir confier une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises de la branche en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 8

Suivi

Le rapport annuel de la branche permet de prendre en compte les informations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans les entreprises de la branche, en vue de leur suivi par les membres de la commission mixte paritaire.

La branche mettra en place un dispositif d'information auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Une annexe au présent accord détaille les éléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés dans les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi.

Article 9

Durée. – Date d'effet. – Formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

ANNEXE

ÉLÉMENTS À SUIVRE DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME ANNUEL OU PLURIANNUEL
EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

(Entreprises d'au moins 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi)

1. Embauche des personnes handicapées

Nombre global d'embauches directes, par année.

Nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Durée du travail (temps plein, temps partiel).

Recours aux contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature, durée, volume...).

2. Insertion des personnes handicapées

Procédures de recrutement et d'accueil (actions de sensibilisation du personnel au handicap...).

Accessibilité et poste de travail (inventaire des postes, mesures d'aménagement envisagées...).

Suivi de l'intégration des salariés handicapés (entretien...).

3. Maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées

Actions de détection préventive des situations pouvant conduire à un handicap (nature des mesures, acteurs associés...).

Actions d'adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés (nature des mesures, acteurs associés, moyens humains et financiers affectés...).

4. Formation des personnes handicapées

Accueil de stagiaires handicapés (nombre global par année, durée, nature du stage, modalités d'accueil...).

Suivi des stagiaires (tutorat ou accompagnateur, entretien de fin de stage...).

Formation continue des travailleurs handicapés (nombre d'actions de formation, nature de la formation, durée, entretiens d'évaluation des besoins en formation et de parcours professionnel...).