

Brochure n° 3074

**Convention collective interrégionale**

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 28 JANVIER 2009

RELATIF À L'EMPLOI ET À L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : *ASET0950352M*

IDCC : *2002*

Le présent accord s'inscrit dans le contexte de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.

L'objectif de la nouvelle législation est de concrétiser l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. A ce titre, elle affirme le principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et définit des mesures incitatives propres à favoriser l'emploi en milieu ordinaire.

En liminaire, il est utile de rappeler que la loi du 11 février 2005 introduit pour la première fois une définition du handicap. Elle définit le handicap comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

De même, elle modifie la définition du travailleur handicapé. Est, dorénavant, considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

L'accord doit donc permettre de créer les conditions favorables pour mettre en place un certain nombre d'actions concrètes suivant les priorités suivantes, afin de permettre, notamment aux entreprises, de répondre à l'obligation d'emploi des 6 % :

- rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en œuvre de partenariats adaptés ;

- favoriser le maintien dans l'emploi, dans un contexte difficile :
  - du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - de l'existence d'à priori et de stéréotypes sur le handicap.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Champ de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage.

## CHAPITRE II

### *Mise en œuvre collective*

Afin de répondre pleinement aux objectifs fixés par le présent accord, les signataires souhaitent créer les conditions optimales pour une politique d'emploi pérenne et améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, avant de mettre en place les orientations définies ci-après, les parties signataires souhaitent promouvoir une démarche de diagnostic au niveau de la branche afin d'appréhender l'état des lieux en matière d'emploi des travailleurs handicapés et prenant en compte des antériorités de pratiques, des bassins d'emploi divers et un marché local de l'emploi variable.

Les parties conviennent que l'appel d'offres sera lancé dans le mois suivant la signature du présent accord. Il sera demandé au consultant retenu de réaliser son étude en 4 mois.

Le diagnostic portera notamment sur :

- la situation générale de l'emploi des personnes handicapées et les perspectives démographiques ;
- la situation du marché du travail dans les différents bassins d'emploi ;
- et toutes les spécificités liées aux pratiques des ressources humaines ayant un impact sur l'emploi des personnes handicapées.

Les parties signataires se réuniront dans les 3 mois de la réalisation de ce diagnostic afin d'analyser et de réfléchir aux suites opérationnelles afin d'accompagner les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées ; celles-ci pourraient porter entre autres sur les domaines suivants :

- sensibilisation des entreprises sur l'embauche et l'intégration des personnes handicapées ;
- communication sur les textes légaux et réglementaires et sur les politiques à mettre en œuvre dans l'entreprise ;
- campagne incitative sur le développement et le maintien de l'emploi des personnes handicapées.

Les actions éventuelles auraient ainsi comme objectifs finaux :

- accroître l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans le nouveau contexte légal ;
- accroître la qualification des demandeurs d'emploi handicapés ;

- améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ;
- aider les salariés handicapés à se maintenir dans l'emploi ;
- améliorer la collaboration des acteurs institutionnels concernés ;
- approfondir la connaissance de la population active handicapée et des efforts réalisés en sa faveur,

toutes actions faisant partie de la négociation évoquée à l'article L. 2242-13 du code du travail.

L'ensemble des dispositions définies ci-après intégrera les résultats du diagnostic, réalisé par la branche, afin d'optimiser l'application des principes et objectifs du présent accord. Des modules de sensibilisation pourront être mis en œuvre par la branche. Pour favoriser toutes ces actions, les entreprises pourront se faire aider par un ergonomiste expert.

Il est convenu que la branche utilisera l'offre de services de l'AGEFIPH lui permettant d'obtenir un financement pour ce diagnostic.

### CHAPITRE III

#### *Recrutement*

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser le recrutement des personnes handicapées sur des contrats pérennes ou visant à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications des candidats. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap emploi et associations régionales, départementales œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Des partenariats seront également développés avec les universités et centres de formation pour permettre l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des handicapés en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également attentives au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accompagnent dans une politique d'intégration en intérim.

L'évolution des effectifs des salariés handicapés fera l'objet d'une information annuelle.

### CHAPITRE IV

#### *Maintien dans l'emploi des salariés handicapés*

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait, afin d'éviter autant que possible le licenciement du salarié.

Elles demandent, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des

reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT seront consultés et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Une attention particulière sera apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non seulement des locaux existants mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

Chaque travailleur handicapé qui en fera la demande, et sur justificatif, aura droit à une demi-journée d'absence autorisée payée, à chaque renouvellement, pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Comme le prévoit la loi du 11 février 2005, les possibilités d'aménagements d'horaires et le recours au temps partiel feront l'objet d'un examen particulier pour permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie quotidienne.

## CHAPITRE V

### *Formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés*

La formation personnalisée et adaptée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du déroulement de leur carrière et les parties signataires veilleront à un égal accès aux dispositifs de formation des salariés handicapés.

En particulier, les entreprises veilleront à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit le plus aisé possible.

Les formations à distance pourront ainsi par exemple être une mesure facilitant l'accès à la formation des handicapés (ex. : internet, CD-Rom).

L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

## CHAPITRE VI

### *Protection de l'emploi*

#### Cas du licenciement économique

En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés feront l'objet d'une recherche prioritaire de reclassement afin de trouver la meilleure adéquation possible entre leurs qualifications et leurs aptitudes professionnelles.

## Cas de l'inaptitude médicale liée au handicap

L'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, représentant du personnel, médecin du travail, ergonomes, sera impliqué dans une recherche active d'aménagement de poste de travail afin d'éviter le licenciement.

### CHAPITRE VII

#### *Communication et sensibilisation*

Les parties, conscientes que l'intégration des personnes handicapées passe par une sensibilisation sur le sujet, souhaitent que soient déployées dans l'entreprise une information et une sensibilisation sur le recrutement, l'insertion, la gestion et le quotidien des salariés handicapés dans la société.

Cette communication sera destinée à tous, mais néanmoins avec une priorité aux personnes responsables hiérarchiquement, au sein de leur propre service, de salariés handicapés. La communication sera adaptée suivant le handicap des salariés dans l'entreprise.

Par ailleurs, une sensibilisation des personnes handicapées sera également réalisée afin de leur permettre de déclarer librement leur handicap à l'entreprise. Cette sensibilisation aura notamment pour objectif de rappeler aux personnes concernées qu'aucune discrimination, dans quelque domaine que ce soit, ne peut être réalisée au sein de l'entreprise, sur la considération du handicap.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à recruter ou à former un de leurs collaborateurs sur une mission de référent « handicap ». Ce collaborateur aurait pour fonction principale d'être l'interlocuteur des personnes handicapées, des représentants du personnel et de l'employeur sur tous les aspects de la vie salariée des personnes handicapées, tels que décrits dans les chapitres du présent accord. Pour favoriser l'exercice de cette mission, les parties signataires préconisent que le référent ait bénéficié d'une préparation spécifique.

### CHAPITRE VIII

#### *Durée de l'accord, révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. La révision et la dénonciation se font par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

Fait à Paris, le 28 janvier 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Fédération française des pressings et blanchisserie (FFPB) ;

Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).

**Syndicats de salariés :**

Services CFDT, pôle Hacuitex ;

Chimie CFE-CGC ;

Chimie, mines, textile, énergie CFTC ;

Cuir, textiles, habillement CGT-FO.