

**Accord en faveur des travailleurs en situation de handicap
au sein de la SAS flunch
2024 - 2027**

Entre :

La société **SAS flunch** dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, représentée par en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et :

Les **Organisations syndicales représentatives** suivantes :

- Le syndicat CFDT, représenté par
- Le syndicat CGT, représenté par
- Le syndicat FGTA FO, représenté par
- Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par

D'autre part,

PREAMBULE

Les parties ont engagé le 18 avril 2024 une négociation relative aux mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap au sein de la SAS flunch.

Les bilans sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap présentés aux partenaires sociaux en ouverture de négociation mettent en évidence l'engagement et la mobilisation de l'entreprise autour de cette thématique.

L'entreprise souhaite engager une dynamique renouvelée pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, participer à la lutte contre la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap et renouer avec un taux d'emploi de personnes en situation de handicap aussi proche que possible de celui fixé par la loi, soit 6% de l'effectif total de l'entreprise.

C'est dans ce cadre que la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies, en vertu de la loi, afin de définir un plan d'actions prioritairement axé sur les domaines suivants :

- Maintenir une dynamique de recrutement des personnes handicapées. Au-delà, il s'agit de réussir des intégrations durables, afin de pérenniser les emplois ;
- Assurer des parcours professionnels pérennes, afin que le handicap ne soit en aucun cas un frein ;
- Mener une politique de maintien dans l'emploi en continuant à accompagner les collaborateurs en situation de handicap qui se retrouveraient en risque d'inaptitude.

Les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

I. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements de la SAS flunch.

Il est rappelé que, conformément à l'article L.5213-1 du Code du travail, est 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 plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Les bénéficiaires du présent accord sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés définis comme étant dans l'une des situations suivantes :

- reconnue travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention « invalidité » ;
- titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- titulaire d'une rente du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- titulaire d'une pension d'invalidité du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics si l'invalidité réduit au moins des deux tiers votre capacité de travail ou de gain ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- bénéficiaire des articles L-241-2, L-241-3 et L-241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

II. DEFINITION

« Constitue un handicap 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 plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Extrait de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

III. LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE ET DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

III.1 Mesures en faveur de l'embauche des travailleurs en situation de handicap

Afin de renouer avec un taux d'emploi à hauteur de 6%, les parties souhaitent intensifier les contacts avec les experts locaux (CAP EMPLOI, AGEFIPH). Leurs expertises et leurs connaissances du tissu local devraient permettre à nouveau d'atteindre un taux d'emploi national de 6%.

La Direction s'engage à diffuser ses offres d'emploi dans les CAP EMPLOI afin d'optimiser le recrutement de travailleurs handicapés. A cet effet, le service Ressources Humaines mettra à disposition des directeurs de restaurant la liste des correspondants locaux CAP EMPLOI et AGEFIPH à proximité de chacun de nos établissements sur le site Intranet de l'Entreprise.

Dans le cadre de la refonte de la page recrutement du site institutionnel de l'Entreprise, il sera fait référence au fait que flunch est une entreprise « handi-accueillante ». Ce site pourra être alimenté de témoignages inspirants de salariés en situation de handicap nouvellement recrutés.

La Direction s'engage à lancer chaque année une campagne de sensibilisation à destination des Directeurs de restaurant. L'un des objectifs de cette campagne sera de sensibiliser les managers à l'objectif d'atteinte du taux de 6% précité, à tisser des partenariats locaux avec des partenaires spécialisés et à bien communiquer, lors des phases de recrutement, sur les contraintes métier afin que les candidats puissent évaluer dès l'entretien d'embauche si leurs aptitudes sont compatibles avec les contraintes du métier.

Le module de formation en distanciel « Recrutement » sera enrichi d'une partie spécifique relative au recrutement de travailleur en situation de handicap afin de partager les bonnes pratiques de recrutement en face d'un candidat en situation de handicap et de transmettre les clés d'un recrutement réussi aux Directeurs de restaurant.

III.2 Mesures en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés

Afin de favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap, il sera demandé aux managers de mettre en place un parcours d'intégration « renforcé » lors de l'embauche de travailleurs handicapés.

Ce parcours d'intégration comprendra nécessairement :

- Un entretien à l'issue de la première semaine de prise de poste
- Un entretien à l'issue du premier mois de présence
- Un entretien dans les jours précédant la fin de la période d'essai.

Lors de ces entretiens, l'acquisition des compétences métiers et les conditions de travail au(x) poste(s) d'affectation seront obligatoirement abordées, notamment afin de voir si des aménagements spécifiques doivent être mis en place avec l'aide de la médecine du travail.

A l'occasion du premier entretien précité, le travailleur handicapé recevra une plaquette d'informations sur l'accord handicap et sera informé de son droit à solliciter à tout moment un rendez-vous à la médecine du travail.

A l'inscription du salarié à la médecine du travail, la Direction sollicitera systématiquement un suivi médical renforcé auprès du médecin du travail.

Une fiche « check-list » pour l'intégration d'un travailleur en situation de handicap sera rédigée et mise à disposition des managers.

Il pourra être envisagé en fonction des besoins exprimés par le salarié recruté et de son handicap de désigner un « parrain » volontaire pour accompagner le nouvel entrant.

Enfin, une campagne de sensibilisation sera déployée chaque année afin de sensibiliser les collaborateurs à l'accueil de travailleurs en situation de handicap au sein de leurs établissements.

IV. LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOYABILITE DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

IV.1 Formation professionnelle

Le salarié ayant la qualité de travailleur handicapé se verra dispenser dans les deux premiers mois de son embauche la formation « ça roule pour vous » afin de le sensibiliser aux gestes et postures.

Afin de prévenir l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sous réserve des aptitudes du travailleur handicapé validées par le médecin du travail, le salarié en situation de handicap bénéficiera dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie professionnelle d'un égal accès aux formations métiers afin de favoriser sa polycompétence.

Par ailleurs, la Direction veut initier une prise en charge globale des salariés en situation de handicap et porter une attention particulière à leur employabilité, afin de leur proposer une évolution professionnelle en adéquation avec leurs aptitudes.

A cette fin, les parties conviennent que seront systématiquement abordés en entretien annuel les souhaits de formations métiers des travailleurs handicapés afin d'établir un programme de formation personnalisé en adéquation avec les potentielles difficultés d'apprentissage que le salarié pourrait rencontrer du fait de son handicap.

La Direction veillera, avec le Relais Handicap du restaurant, à mettre en place des parcours de formation adaptés en aménageant, si nécessaire, la durée des formations et les cartes des tâches des postes concernés afin de permettre au salarié en situation de handicap d'avoir un apprentissage progressif des activités.

IV.2 Classification

La grille de classification de l'Entreprise repose sur la maîtrise de différentes activités.

Les partenaires sociaux et la Direction, conscients que le handicap puisse être un frein à l'acquisition de compétences dans plusieurs domaines d'activités, restreignant ainsi la capacité de ces salariés à devenir polycompétents, prévoient, à titre subsidiaire, que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés bénéficieront a minima de :

- Passage automatique en N1 E3 après 5 ans d'ancienneté,
- Passage automatique en N2 E1 après 10 ans d'ancienneté,
- Passage en N2 E2 après 12 ans d'ancienneté sous réserve de maîtriser au minimum 2 activités de 1^{er} niveau et 1 activité de 2^{ème} niveau.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devra justifier de sa qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés à la date de survenance de son 5^{ème}, 10^{ème} ou 12^{ème} anniversaire dans l'Entreprise.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés présents à la date d'application du présent accord et ayant plus de 5 ans d'ancienneté bénéficieront, le cas échéant, d'un repositionnement à compter du 1^{er} septembre 2024.

V. LES ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

V.1 Accompagnement des salariés dans la reconnaissance de leur handicap

Afin de sensibiliser les salariés qui rencontreraient des difficultés du fait de leur état de santé, le service ressources humaines diffusera une communication sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé durant la première année de l'application de l'accord.

Pour accompagner les salariés souhaitant obtenir une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le service ressources humaines établira une liste des MDPH à proximité de chaque établissement et la mettra à disposition des encadrants sur l'intranet de l'Entreprise. Ces derniers pourront ainsi orienter les salariés vers une MDPH.

Afin de faciliter les démarches administratives des salariés dans leurs demandes initiales ou de renouvellement de reconnaissance de travailleur handicapé, il sera accordé, à la demande du salarié, 1 jour d'absence autorisée rémunérée pour constituer son dossier de demande de reconnaissance de travailleur handicapé (sur justificatif de dépôt de la demande). Cette journée pourra être fractionnée en demi-journée.

V.2 Aides en faveur des travailleurs en situation de handicap

Pour accompagner les salariés en situation de handicap, l'Entreprise communiquera chaque année aux salariés concernés les informations sur les services proposés par nos prestataires d'action sociale.

Les dispositifs d'accompagnement sont les suivants :

- Conseil et orientation vers les services proposant un accompagnement spécifique aux personnes en situation de handicap et conseil dans la recherche de structures (Humanis),
- Soutien financier en cas de difficultés à l'origine d'un déséquilibre budgétaire (Humanis),
- Aide en vue d'adapter le logement au handicap (Action Logement).

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés disposeront de deux jours d'absence rémunérés (pouvant être fractionnés en demi-journée) par année civile pour se rendre à des examens médicaux. La demande devra être formulée par écrit avec justificatif en respectant un délai de prévenance minimal de 15 jours calendaires. Un formulaire de demande d'absence sera mis à disposition.

V.3 Maintien dans l'emploi

L'engagement est pris de porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap, d'invalidité ou d'arrêt longue maladie, qui sont susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude à leur emploi, et ce, afin d'anticiper et d'étudier les possibilités d'aménagements techniques et/ou organisationnels le plus tôt possible.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés absents pour arrêt maladie depuis plus de 2 mois seront informés de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise auprès de la médecine du travail, afin d'anticiper leur retour au travail et procéder aux éventuels études de postes et aménagements nécessaires.

Les services de santé au travail seront pleinement associés à partir de la phase de prévention des risques d'inaptitude, jusqu'à la recherche de solutions et au suivi.

V.4 Accompagnement au reclassement et à la reconversion

Les salariés en situation de handicap et déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail seront accompagnés dans leur démarche de reclassement. L'entreprise veillera à privilégier le reclassement interne, en étudiant toutes les possibilités au sein de l'établissement du collaborateur, des autres établissements de l'entreprise mais en élargissant également aux autres enseignes du Groupe.

Lorsque le handicap ne permet plus le maintien du salarié au sein de l'entreprise, un accompagnement vers un autre emploi sera envisagé.

Le salarié pourra être accompagné dans ses démarches visant à préparer la suite de la carrière en dehors de l'Entreprise, notamment en ayant recours au dispositif CEP (Conseil en évolution professionnelle).

En cas de départ de l'Entreprise ayant pour motif une inaptitude d'origine professionnelle, l'Entreprise participera au financement complémentaire du projet de formation que le salarié souhaite mettre en œuvre dans la limite de 1000 € HT dans les conditions suivantes :

- Le salarié doit mettre en œuvre un projet de formation en mobilisant son CPF dans l'année qui suit son départ de l'Entreprise,
- la demande de financement doit être formulée dans l'année qui suit son départ de l'Entreprise. Un devis ainsi que l'attestation de mobilisation du CPF précisant le montant accordé seront à joindre au dossier.

Cette disposition remplace celle inscrite dans l'accord GEPP signé le 08/02/2023.

VI. REFERENTS HANDICAP

Conformément à l'article 5213-6-1 du code du travail, un référent Handicap national chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap est désigné au sein de la Direction des ressources humaines.

Afin d'assurer une plus grande proximité, l'entreprise s'engage à ce qu'il y ait au sein de chaque restaurant un référent handicap. Le Directeur de restaurant est désigné référent handicap.

Les principales activités que recouvre la fonction de référent handicap sont les suivantes :

- Organiser la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration ;
- Prévenir, repérer et accompagner les salariés en situation de handicap pour une prévention renforcée des risques ;
- Informer et orienter les salariés en situation de handicap à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution professionnelle, ...) ;
- Orienter les salariés susceptibles d'être bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés vers les services compétents.

Chaque référent handicap sera formé pour pouvoir mener à bien son action.

Les référents handicap seront informés qu'ils peuvent sur volontariat s'inscrire dans les réseaux de référents handicap animés par l'AGEFIPH afin de développer les contacts, de se professionnaliser et de partager des bonnes pratiques sur des thématiques telles que le recrutement, le maintien dans l'emploi ou encore la sensibilisation et la communication.

Sur volontariat, un salarié « Relais Handicap » pourra être désigné dans chaque établissement de l'Entreprise.

Sa mission sera d'accompagner le/les salariés en situation de handicap au sein de son établissement. Il aura un rôle d'intermédiaire entre la Direction et le/les travailleurs en situation de handicap afin de faciliter leurs échanges.

Le Relais Handicap sera désigné comme suit :

- En restaurant :

1. En premier lieu, le Référent formation sera sollicité pour savoir s'il est volontaire pour être désigné Relais Handicap du restaurant.
2. A défaut, en second lieu, il sera proposé à un membre du CSEE de se porter volontaire. Ce point sera inscrit à l'ordre du jour et fera l'objet en cas de pluralité de candidatures d'un vote du CSEE.
3. A défaut, en troisième lieu, il sera fait appel à candidature par voie d'affichage. Tout salarié pourra se porter candidat quel que soit son statut. En cas de pluralité de candidats, il sera fait application des critères de départage suivants pour désigner le Relais Handicap :
 - 1° Désignation du candidat ayant le niveau-échelon le plus élevé dans la classification,
 - 2° En cas d'égalité, désignation du candidat ayant le plus d'ancienneté,
 - 3° En cas d'égalité, désignation du candidat le plus âgé.

- Au siège social :

1. En premier lieu, il sera proposé à un membre du CSEE de se porter volontaire. Ce point sera inscrit à l'ordre du jour et fera l'objet en cas de pluralité de candidatures d'un vote du CSEE.
2. A défaut, il sera fait appel à candidature par voie d'affichage. Tout salarié pourra se porter candidat quel que soit son statut. En cas de pluralité de candidats, il sera fait application des critères de départage suivants pour désigner le Relais Handicap :
 - 1° Désignation du candidat ayant le niveau-échelon le plus élevé dans la classification,
 - 2° En cas d'égalité, désignation du candidat ayant le plus d'ancienneté,
 - 3° En cas d'égalité, désignation du candidat le plus âgé.

VII. DISPOSITIONS FINALES

VII.1 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur au 01/06/2024 et prendra fin le 31/05/2027, date à laquelle les engagements listés dans l'accord deviendront sans objet.

VII.2 Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois par an en juin.

Elle sera composée de deux membres de la Direction et de deux représentants par Organisation syndicale représentative dans l'Entreprise.

Cette réunion sera l'occasion d'analyser l'état des mesures mises en œuvre, les difficultés rencontrées et les solutions envisagées pour y faire face.

VII.3 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions légales.

VII.4 Dépôt et Publicité

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Il sera déposé par le représentant légal de la SAS flunch sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes de Lille, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Lezennes, le 28/05/2024

En 6 exemplaires

Pour la société SAS flunch

Pour les Organisations syndicales

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FGTA FO

Pour le syndicat CFE-CGC INOVA