

# **ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES 2014-2016**

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized signature at the top and a more legible signature below it, with a vertical line to the right.

## **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

1. La société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
2. La société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS
3. La société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia - 75015 PARIS,

Réunies au sein de « **I'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** » sise au siège administratif, 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS, représentée par Monsieur Bertrand MABILLE, dûment habilité à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « **I'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** »,

**D'une part,**

**ET :**

---

### **L'ensemble des organisations syndicales représentatives :**

- Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,
- Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

**D'autre part,**

## Préambule

La loi du 10 juillet 1987 oblige les entreprises du secteur privé ayant plus de 20 salariés à employer, à hauteur de 6% de son effectif salarié, des travailleurs handicapés. Cette obligation peut être atteinte par les moyens suivants :

- l'emploi de personnes handicapées,
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle,
- le recours au secteur protégé et adapté.

La loi du 11 février 2005 a renforcé cette loi en instituant, au niveau de l'entreprise, une obligation annuelle de négocier sur les conditions d'accès à l'emploi des personnes handicapées, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi de ces salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales sont conscientes des difficultés de recrutement de personnes en situation de handicap, compte tenu de l'inadéquation des emplois proposés avec la qualification des demandeurs d'emploi.

Face à ces difficultés et considérant que les collaborateurs handicapés sont recrutés ou maintenus dans leur emploi pour les compétences et non en raison de leur handicap, les parties se sont attachées à définir ensemble des orientations d'actions, en leur faveur, en matière d'emploi et d'insertion professionnelle.

La démarche de Carlson Wagonlit Travel répond à un objectif concret et réalisable qui s'inscrit dans une démarche responsable et pragmatique : une volonté de privilégier des insertions de qualité qui favoriseront le maintien dans l'emploi.

Le présent accord répond principalement aux objectifs suivants :

- développer le recrutement externe de personnes en situation de handicap,
- accompagner dans l'entreprise les personnes en situation de handicap,
- sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise au handicap.

L'entreprise s'attachera aussi à développer le recours au secteur protégé / adapté.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise examine les sollicitations de collaborateurs ayant un proche rencontrant des difficultés liées, notamment, à un handicap.

Ainsi, des aménagements d'horaires, voire du télétravail, peuvent être mis en place de façon temporaire afin d'aider à faire face à cette situation.

Le coût de ces dispositions ne sera pas imputé sur le budget de l'Accord.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement des actions déjà menées en matière de politique handicap et fait suite à l'accord signé le 18 janvier 2011 entre les organisations syndicales représentatives et la Direction pour les années 2011, 2012 et 2013.

## Article 1 – Objet

Le présent Accord a pour objet de définir et de mettre en application un plan d'actions relatif à l'insertion des travailleurs handicapés élaboré conjointement par la Direction et les Organisations Syndicales.

Définition de la notion de Travailleur Handicapé :

**« Est considéré comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L5213-1 du Code du Travail).**

## Article 2 – Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'UES Carlson Wagonlit Travel France et leurs salariés, à savoir :

1. la société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
2. la société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS
3. la société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés des sociétés composant l'UES, ainsi que les salariés de la société CTVWT détachés à titre permanent et définitif dans l'une des sociétés de l'UES.

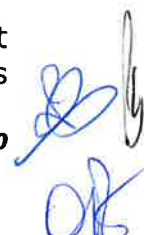
Il a été convenu de confirmer la volonté d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES Carlson Wagonlit Travel.

Pour cela, les parties formalisent dans cet accord les dispositions spécifiques permettant la réalisation des objectifs sur le recrutement, la formation et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Sont concernés par les dispositions reprises dans le présent accord, les salariés qui sont en situation de handicap tel que définie par la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Il s'agit donc, conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, des personnes suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires



d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les salariés en situation de handicap bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables à tous les salariés de l'UES ainsi que des mesures spécifiques telles que définies ci-après.

### **Article 3 – La Mission Handicap et Diversité**

L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap ne peuvent être que le fruit de l'action commune de l'ensemble des acteurs de l'entreprise impliqués dans leur mise en œuvre.

Pour appuyer leur action, il a été institué, en janvier 2009, au sein de la Direction des Ressources Humaines, un poste de « Chef de Projet Handicap et Diversité ».

Il est en charge de :

- l'animation et de la coordination des actions concourant au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap,
- de la communication sur ces sujets auprès des collaborateurs de l'entreprise,
- du suivi des ressources et réalisations dédiées.

Afin de déployer les actions sur toutes les régions, des Relais Handicap ont été nommés.

12 Référents Handicap interviennent en local pour couvrir le territoire. Ils ont pour mission de :

- développer, à leur niveau, le recours au Secteur Protégé et Adapté,

- alerter lors de problématiques de maintien d'un salarié à son poste de travail (remontée d'informations),
- participer à l'identification des candidatures de Travailleurs Handicapés, dans la mesure du possible.

Des réunions trimestrielles auront lieu au Siège Social pour coordonner et développer les actions.

Tous les acteurs qui participent à la vie de l'entreprise seront impliqués et mis à contribution pour permettre une action efficiente en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap :

- la direction générale,
- la direction des ressources humaines,
- l'encadrement,
- les services de Médecine du Travail,
- les Institutions Représentatives du Personnel (IRP), tels que les Délégués du Personnel, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, le Comité d'Entreprise, etc....
- les collaborateurs.

## **Article 4 – Le recrutement externe de personnes en situation de handicap**

Le nombre de personnes en situation de handicap recrutées a évolué ces dernières années mais reste à un niveau relativement faible. Le contexte économique de l'entreprise a été très difficile ces dernières années et a limité très fortement le nombre de recrutements externes.

Les projets de réorganisation qui se sont succédés en 2012 et en 2013 n'ont pas été propices aux recrutements et ont, par ailleurs, permis à des personnes en situation de handicap de quitter l'entreprise dans le cadre de départs volontaires.

Le taux d'emploi direct au niveau de l'UES est actuellement de 2,86%. Ce taux est atteint en grande partie par le maintien dans l'emploi des collaborateurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés au cours de leur carrière.

Au regard des difficultés économiques rencontrées par le secteur du tourisme, cet accord doit trouver à s'appliquer dans un contexte de faible capacité d'embauche.

L'UES Carlson Wagonlit Travel souhaite se doter des moyens les mieux adaptés pour accueillir des personnes en situation de handicap en vue de leur permettre d'exercer dans l'entreprise une activité professionnelle normale.

Les postes existants ou à créer sont ouverts à l'emploi des personnes handicapées pour autant que leur handicap soit compatible avec les exigences du

poste ou que le poste puisse être rendu compatible par la mise en œuvre de moyens appropriés.

Les collaborateurs pourront également être acteurs et contributeurs à la politique de recrutement de Carlson Wagonlit Travel au moyen de la présentation par leurs soins de candidatures de personnes en situation de handicap. Chaque candidature ainsi proposée fera l'objet d'une attention particulière du Relais Handicap, du Manager et du Recruteur.

#### **4.1 Les objectifs de recrutement**

Les parties signataires sont convenues d'avoir une démarche pragmatique et de définir un objectif concret et réalisable en matière d'embauches de personnes en situation de handicap.

Le flux d'embauche de personnes handicapées, au sens de l'article L 5212-13 du Code du Travail, est fixé à 4% de l'ensemble des embauches pour chaque type de contrats, pour les années 2014, 2015 et 2016.

Pour exemple, si le nombre de recrutements externes pour l'ensemble des années couvertes par l'accord est de 100 personnes en CDI et de 300 personnes en CDD, l'engagement de la Direction est de recruter 4 Travailleurs Handicapés en CDI et 12 Travailleurs Handicapés en CDD.

Néanmoins, la Direction s'engage à un minimum de 15 recrutements tous contrats confondus dont au moins 5 en CDI au cours des 3 années de l'accord.

Les Contrats à Durée Déterminée seront conclus pour une durée minimum de 6 mois dans la mesure du possible. Une attention particulière sera portée à la transformation de ces contrats, lorsque cela est possible, en Contrat à Durée Indéterminée. Avant l'échéance du contrat, un bilan sera réalisé par le manager avec les ressources humaines afin d'en examiner les possibilités.

L'entreprise fixera des objectifs par entité juridique en proportion des effectifs et gèrera les budgets en fonction (cf annexe budget prévisionnel).

Toutefois, les autres formes d'insertion professionnelle pourront être utilisées telles que les missions d'intérim, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou toutes autres formes de contrats qui peuvent constituer des passerelles vers des emplois durables.

De plus, les stages seront développés au sein de l'entreprise. Ils constituent également des passerelles vers l'emploi. Carlson Wagonlit Travel s'engage à accueillir 15 stagiaires pour les trois années de l'accord et pour l'ensemble des structures.

Ces stages seront conclus pour une durée minimale de 40 heures et peuvent être tout type de stages de la formation continue ou de la formation initiale : stage école, stage organisé par l'Agefiph, stage organisé par Pôle Emploi ou Cap Emploi, stage organisé par les CRP, etc.)

#### **4.2 Les moyens**



Afin de développer le recrutement et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap et d'atteindre ses objectifs en la matière, l'entreprise va développer plusieurs axes :

- *partenariats avec les grandes écoles et les écoles spécialisées* : des recherches de partenariats avec les écoles de tourisme et grandes écoles, pourvoyeuses habituelles de salariés de l'UES, seront menées en vue d'identifier des candidatures,
- *réseau de partenaires spécialisés* : l'entreprise s'appuiera sur des partenaires spécialisés dans le recrutement de personnes handicapées (Cap Emploi, Handipass, Pôle Emploi, association Tremplin...),
- *sites d'emplois spécialisés* : l'entreprise diffusera également ses annonces sur les sites d'emploi spécialisés (Jobekia, Agefiph...),
- *les forums d'emploi spécialisés* : Carlson Wagonlit Travel développera sa participation dans les forums emploi (Adapt, Afij...).

Enfin, la politique d'emploi de l'UES Carlson Wagonlit Travel devra être inscrite dans le cahier des charges remis aux cabinets de recrutement et agences d'intérim.

### **4.3 Le process de recrutement**

Les parties conviennent que le processus de recrutement applicable à l'UES Carlson Wagonlit Travel doit être le même pour tous, y compris pour les personnes en situation de handicap.

Toutefois, elles admettent que les spécificités liées au handicap doivent être intégrées dans ce processus de recrutement (lecture adéquate des CV).

La méthode par habileté pourra être utilisée pour le recrutement. Elle permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé. Cette méthode ne tient plus compte des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

## **Article 5 – Accueil, intégration et accompagnement des Travailleurs Handicapés**

### **5.1 L'accueil et l'intégration**

Les nouveaux embauchés en situation de handicap auront accès aux mêmes dispositifs d'intégration que les autres collaborateurs. Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap, un parcours d'intégration spécifique pourra être mis en place si nécessaire et si le collaborateur le souhaite. Il pourra se faire avec des partenaires extérieurs (Cap Emploi...) et en partenariat avec le Tuteur Handicap.

Les tuteurs seront choisis, en cas de besoin, sur la base du volontariat, après appel à candidature. Le tutorat s'exercera sur le temps de travail.



Les Tuteurs Handicap pourront intervenir en cas de besoin et lorsque le salarié le souhaite. Ils assurent le suivi et l'intégration des collaborateurs handicapés dans l'équipe de travail.

Les Tuteurs Handicap ont pour mission :

- de sensibiliser en amont les équipes accueillantes (avec l'appui du Chef de Projet Handicap et Diversité et de prestataires extérieurs si nécessaire),
- d'assurer la médiation entre les personnes en situation de handicap et l'environnement de travail,
- d'intervenir en cas de besoin d'aménagement de poste.

Un bilan de suivi de l'intégration du collaborateur handicapé sera réalisé après un mois d'intégration sous la forme d'un entretien qui donnera lieu à un éventuel plan d'actions en cas de besoin.

## **5.2 La formation des Travailleurs Handicapés nouvellement embauchés**

Les parties conviennent que l'accès aux formations, pour les Travailleurs Handicapés nouvellement embauchés permet l'égalité professionnelle.

Une personne nouvellement embauchée pourra bénéficier notamment à sa demande, si cela est nécessaire, de formations ou de temps de formation supplémentaires lui permettant un meilleur accès sur son poste de travail.

Ces aménagements de formations seront faits dans un souci de respect de l'égalité des chances.

L'adaptation des modalités de formation pourra être mise en place si le handicap d'un collaborateur le nécessite (e-learning, formations de mise à niveau, bilan de compétences adapté...).

En cas de besoin, le collaborateur en situation de handicap pourra également être formé à l'utilisation des outils compensatoires liés à l'utilisation du poste de travail ou bien liés à l'aménagement du poste de travail.

## **5.3 L'aménagement de l'environnement de travail lié à l'intégration d'un Travailleur Handicapé**

Après avis du médecin du travail, soit pour raison médicale, soit au regard des contraintes de déplacement et de transport liées à la nature du handicap, des aménagements de l'environnement de travail (poste de travail) et du temps de travail pourront être définis.

# **Article 6 – Le Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise**

## **6.1 La prévention de l'inaptitude**

Un avis de restriction d'aptitude peut être prononcé par le Médecin du Travail, lorsque celui-ci constate des limitations physiques ou mentales pour un salarié au regard des exigences du poste de travail.

La Direction rappelle qu'une attention particulière est portée à tout salarié de l'entreprise concerné par des restrictions d'aptitudes ou un avis d'inaptitude au poste de travail établis par la Médecine du Travail. La Direction s'engage à chercher des solutions de reclassement et d'adaptation de poste. Un télétravail temporaire pourra également être proposé au collaborateur en situation de handicap ou ayant un enfant reconnu handicapé. Une compensation financière forfaitaire sera alors versée aux collaborateurs en télétravail et pour les collaborateurs d'enfants handicapés. Les CHSCT seront informés des collaborateurs en télétravail.

Une vigilance toute particulière sera mise en place pour les collaborateurs en situation de handicap.

La Direction s'engage à anticiper les éventuels risques d'inaptitude, afin de protéger la santé du salarié en lui permettant d'exercer sa profession dans des bonnes conditions. Cela peut passer, notamment, par la mise en place d'un système de télétravail.

## **6.2 L'adaptation du poste de travail**

En cas de survenance ou d'évolution du handicap d'un salarié, il pourra être procédé à l'aménagement ergonomique ou informatique du poste de travail.

Les demandes d'aménagement de poste devront être adressées au Relais Handicap et/ou au Chef de Projet Handicap et Diversité.

Ces adaptations seront définies en lien avec le Médecin du Travail et la Direction.

Le CHSCT sera tenu informé, par le biais du secrétaire au fil des aménagements ainsi que lors des réunions trimestrielles.

Après avis du médecin du travail, soit pour raison médicale, soit au regard des contraintes de déplacement et de transport liées à la nature du handicap, des aménagements du temps de travail pourront être définis.

## **6.3 La formation des salariés reconnus Travailleurs Handicapés**

Les parties conviennent que le suivi de formations tant internes qu'externes concourt au développement professionnel et à la promotion, et que l'égalité d'accès à la formation est de ce fait un facteur important de l'égalité professionnelle.

Dans une perspective d'anticipation et de reconversion professionnelle, des formations pourront être proposées aux collaborateurs ayant, ou pouvant avoir à terme, des problématiques de maintien dans l'emploi ou des problématiques de santé en lien avec leur poste de travail. Ces formations devraient permettre une évolution professionnelle réussie au sein l'UES. Ces formations viennent

compléter le système de formations individuel de droit commun dont le salarié pourrait bénéficier (formation obligatoire, DIF, CIF, plan de formations).

Des possibilités d'adaptation des modalités de formation pourront être mises en place si le handicap d'un collaborateur le nécessite (e-Learning, formations de mise à niveau, Bilan de compétences adapté...).

En cas de besoin, le collaborateur en situation de handicap pourra également être formé à l'utilisation des outils compensatoires liés à l'utilisation du poste de travail ou bien liés à l'aménagement du poste de travail.

Un guide faisant état de l'ensemble des dispositifs d'aides compensatoires mis en œuvre au sein de l'UES sera créé.

## **Article 7 – La gestion des carrières sans discrimination**

Carlson Wagonlit Travel confirme le principe de non-discrimination entre les collaborateurs en situation de handicap et les autres, au regard des rémunérations, de la formation et des possibilités d'évolution de carrière.

## **Article 8 – La formation, la sensibilisation et la communication autour du handicap**

### **8.1 Plan de communication interne**

L'UES Carlson Wagonlit Travel procèdera à une communication spécifique auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de répondre à plusieurs objectifs :

- apporter une meilleure connaissance du monde du handicap aux collaborateurs,
- promouvoir sa politique en matière d'emploi de personnes en situation de handicap,
- informer les personnes en situation de handicap de leurs droits et des actions mises en place au sein de l'entreprise en leur faveur.

Ce plan de communication sera mis en place à différents niveaux :

- une présentation de l'accord à l'ensemble des managers pour les informer et les impliquer,
- une communication sur la politique handicap à destination de l'ensemble des collaborateurs,
- une réunion, au sein de l'équipe de travail, préalable à l'accueil d'une personne en situation de handicap pour favoriser l'intégration, si nécessaire et si le salarié handicapé le souhaite,

- une communication régulière auprès des différentes instances représentatives du personnel (CE, CHSCT...),
- une communication sur l'intranet de Carlson Wagonlit Travel ayant pour vocation d'informer sur les points suivants :
  - les mesures d'accompagnement et de soutien pour les personnes en situation de handicap,
  - les coordonnées des Relais Handicap,
  - les démarches à effectuer pour être reconnu Travailleur Handicapé.

## **8.2 Plan de communication externe**

La Mission Handicap et Diversité participera à des actions et événements handicap afin de faire connaître l'entreprise, ses métiers et ses opportunités d'emploi, auprès des candidats en situation de handicap afin d'accroître le nombre de candidatures spontanées.

## **8.3 Plan de sensibilisation et formation au fait du handicap**

Les actions de formation handicap et de sensibilisation seront poursuivies, au gré des besoins, en direction de tous les Responsables, du Service Achats, des Instances Représentatives du Personnel, des Relais Handicap, des Tuteurs Handicap, des personnes en charge des recrutements ainsi que des forces de vente.

La Direction s'engage également à réserver le versement d'une partie de la taxe d'apprentissage à des structures accueillant et formant des personnes en situation de handicap. Un minimum de 20 000€ pour le périmètre UES sera versé à ces structures réparti par entité juridique en proportion des effectifs. Cette taxe ne sera pas imputée sur le budget de l'Accord.

# **Article 9 – Les mesures concrètes d'accompagnement et de soutien aux salariés en situation de handicap**

L'UES Carlson Wagonlit Travel souhaite apporter une attention particulière aux collaborateurs en situation de handicap au sens de la loi. En fonction des besoins de chaque salarié en situation de handicap, une ou plusieurs des actions définies ci-après pourront être mises en œuvre.

## **9.1 Accompagnement des personnes pour des démarches de Reconnaissance**

La Mission Handicap et Diversité accompagnera les salariés dans leurs démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, de manière à ce qu'ils puissent bénéficier des dispositions du présent accord.

Le Médecin du Travail pourra, dans la limite du secret professionnel qui est le sien, accompagner les personnes concernées dans cette démarche.

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient sur justificatif d'une journée maximum d'absence autorisée, lors de démarches de renouvellement ou lors d'une première demande de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

La déclaration d'une situation de handicap reste un acte individuel relevant de la volonté de chaque personne concernée. L'information sera confidentielle.

## **9.2 Mesures matérielles**

Après examen de la situation, des mesures matérielles destinées à faciliter les déplacements domicile / lieu de travail (par exemple, mise à disposition d'une place de parking) pourront être mises en place.

## **9.3 Mesures complémentaires**

Le collaborateur handicapé pourra solliciter la Mission Handicap et Diversité pour financer le coût lié à l'achat d'un appareil de compensation du handicap (appareil auditif, fauteuil roulant, aménagement du véhicule par exemple). Cet appareil pourra être financé par l'accord, sur justificatifs, après déductions des différentes aides des organismes tels que les CPAM, les Mutuelles, la MDPH, l'Agefiph, etc. et dans la limite de son budget.

La Direction étudiera avec une attention particulière les demandes de temps partiel ou de télétravail présentées par les collaborateurs ayant un enfant handicapé ou bénéficiant eux-mêmes d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Un justificatif sera demandé par la Mission Handicap si la demande est validée.

L'entreprise pourra organiser sur justificatifs, des campagnes de dons de jours pour des collaborateurs ayant des enfants en situation de handicap (descendants directs).

Dans le cadre d'un projet de reconversion à l'extérieur de l'entreprise, un accompagnement personnalisé et individualisé par un cabinet spécialisé pourra être proposé par la Mission Handicap.

L'entreprise s'engage également à proposer un accompagnement complémentaire et individualisé par la Mission Handicap dans le cadre notamment de plan de sauvegarde de l'emploi.

Les jours enfants malade seront accordés sans limite d'âge aux collaborateurs ayant un enfant reconnu handicapé.

L'entreprise pourra octroyer 3 jours de congés aux « aidants familiaux » c'est à dire aux collaborateurs ayant à charge fiscalement une personne handicapée. Cette mesure ne se cumule pas avec toutes les dispositions actuelles et futures.

## **Article 10 – Accessibilité aux postes de travail et à l'environnement de travail**

Afin de faciliter l'accès aux lieux de travail, des travaux d'aménagements réguliers d'accessibilité des locaux seront étudiés et mis en œuvre afin d'améliorer le quotidien des collaborateurs en situation de handicap.

Ces travaux ne pourront être financés par le budget de l'Accord qu'au-delà des obligations légales et réglementaires de l'Employeur.

Le chef de projet diversité sera systématiquement informé des futurs travaux afin de tenir compte des normes relatives à l'accessibilité.

## **Article 11 – La Politique relative à la sous-traitance au Secteur Protégé/Adapté**

En application de l'article R5212-9 du code du travail, les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de la mise à disposition de personnel avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail, des Centres de Distribution de Travail à Domicile ou des Entreprises Adaptées. Ces contrats ne peuvent toutefois satisfaire à l'obligation d'emploi que dans la limite de 50%.

L'UES Carlson Wagonlit Travel pourra poursuivre et développer ses partenariats avec les entreprises du secteur adapté et protégé au travers notamment :

- du recours à la sous-traitance,
- du recours à des contrats de fournitures,
- du recours à de la mise à disposition de personnel.

L'UES Carlson Wagonlit Travel poursuivra à ce titre ses actions de partenariats pour les prestations telles que :

- le traitement des réponses négatives aux offres d'emplois,
- les plateaux-repas,
- les impressions...

L'UES Carlson Wagonlit Travel encouragera et sera vigilante auprès de tous les acteurs de l'entreprise à recourir dans leurs appels d'offre au Secteur Protégé et aux Entreprises Adaptées. Pour ce faire, le service Achats a été formé plus particulièrement aux achats auprès du Secteur Protégé et Adapté.

## **Article 12 – Les moyens financiers**

La Mission Diversité est chargée de gérer les fonds correspondant au montant de la contribution qui aurait dû être versée par Carlson Wagonlit Travel à l'AGEFIPH en l'absence d'accord agréé.

Ces fonds seront employés à financer le plan d'action prévu au présent accord, dans le cadre du budget prévisionnel présenté en annexe.



Il sera ajusté chaque année, en fonction de la somme des Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Il est rappelé que les éléments de salaire des Travailleurs Handicapés ne pourront être financés par le budget de l'Accord.

### **Article 13 – Suivi de l'Accord**

Une commission de suivi se réunira semestriellement afin de suivre l'évolution des Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Les membres de la Commission Diversité, Egalité Professionnelle et Handicap seront invités à toutes les réunions de la Commission de Suivi.

Elle aura également pour mission :

- le suivi du budget,
- le suivi des actions (embauches, maintien dans l'emploi...).

Elle sera composée d'un représentant de chacune des parties signataires du présent Accord, du Chef de Projet Handicap et Diversité. En fonction des sujets, la commission pourra faire intervenir les relais handicap et/ou les secrétaires des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des différentes sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord, les membres du CE et ou les Délégués du Personnel et le médecin du travail.

Les organisations syndicales non signataires pourront recevoir les bilans.

### **Article 14 – Agrément et durée de l'accord**

Le présent accord est signé pour une durée de 3 ans et portera sur les années civiles 2014 – 2015 – 2016.

Au terme de l'accord, soit le 31 décembre 2016 inclus, celui-ci cessera de plein droit de produire ses effets, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à un agrément par l'autorité administrative compétente.

Dans l'hypothèse du refus de l'agrément, l'ensemble des dispositions du présent accord serait réputé nul et non avenu.

### **Article 15 – Renouvellement et Révision de l'Accord**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7, L.2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Le présent Accord cessera de produire tout effet à son échéance de trois ans.

Toutefois, les parties conviennent de se réunir trois mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin de :

- procéder à un bilan global de l'application de l'Accord,
- étudier la reconduction du présent Accord ou l'éventuelle conclusion d'un nouveau dispositif.

## **Article 16 – Dépôt et publicité**

Dès sa conclusion, le présent accord fera l'objet de :

- 1) Dépôt de 14 exemplaires, par la Direction, à la DIRECCTE de Paris (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) :
  - 13 exemplaire original signé par courrier recommandé avec avis de réception au Service Conventions et Accords Collectifs, et
  - 1 exemplaire « électronique » à l'adresse suivante :  
[dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr](mailto:dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr)
- 2) Dépôt d'un exemplaire original signé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.
- 3) Dépôt d'un exemplaire certifié conforme pour information à l'original à la DIRECCTE des Hauts de Seine.

En application des dispositions des articles R.2262-1 et R.2262-3 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les tableaux d'information du personnel au sein de chaque société et/ou sera consultable sur l'intranet de l'UES.

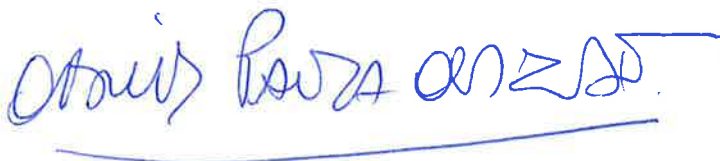
Fait à Paris, le 24/01/2014

Pour les sociétés de l'**UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France**, Monsieur Bertrand MABILLE, agissant en qualité de Directeur Général dûment habilité à l'effet des présentes.



**Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France :**

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.



Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.



## **GLOSSAIRE**

**ADAPT** : *Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées*

**AFIJ** : *Association pour Favoriser l'Insertion des Jeunes Diplômés*

**Agefiph** : *Association Nationale pour la gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*

**Cap Emploi** : *Association d'accompagnement pour l'intégration des personnes handicapées*

**CIF** : *Congés Individuel de formation*

**CRP** : *Centre de Reclassement Professionnel*

**DIF** : *Droit Individuel à la Formation*

**Handipass** : *Pôle emploi handicap*

**Jobekia** : *Site de recrutement spécifique handicap*

**RQTH** : *Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé*

**Carlson Wagonlit Travel**  
**Accord collectif en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle**  
**des personnes en situation de handicap**

**Budget prévisionnel**

		<b>2014</b>		<b>2015</b>		<b>2016</b>	
<b>Pilotage et suivi de l'accord</b>	20%	61 000€	21 350€ CWT Distribution	61 000€	21 350€ CWT Distribution	61 000€	21 350€ CWT Distribution
			38 430€ CWT France		38 430€ CWT France		38 430€ CWT France
			1 220€ M&E		1 220€ M&E		1 220€ M&E
<b>Recrutement de personnes handicapées</b> (diffusions des offres, cabinets handicap...)	15%	45 750€	15 995€ CWT Distribution	45 750€	15 995€ CWT Distribution	45 750€	15 995€ CWT Distribution
			28 791€ CWT Distribution		28 791€ CWT Distribution		28 791€ CWT Distribution
			915€ M&E		915€ M&E		915€ M&E
<b>Accueil et insertion des nouveaux collaborateurs handicapés</b> (aménagement des postes à l'arrivée des personnes handicapées)	5%	15 250€	5 338€ CWT Distribution	15 250€	5 338€ CWT Distribution	15 250€	5 338€ CWT Distribution
			9 608€ CWT France		9 608€ CWT France		9 608€ CWT France
			305€ M&E		305€ M&E		305€ M&E
<b>Sensibilisation, information des collaborateurs, Formations des acteurs-clés, Communication</b>	15%	45 750€	16 012€ CWT Distribution	45 750€	16 012€ CWT Distribution	45 750€	16 012€ CWT Distribution
			28 822€ CWT France		28 822€ CWT France		28 822€ CWT France
			915€ M&E		915€ M&E		915€ M&E
<b>Formation des collaborateurs en situation de handicap</b>	5%	15 250€	5 338€ CWT Distribution	15 250€	5 338€ CWT Distribution	15 250€	5 338€ CWT Distribution
			9 608€ CWT France		9 608€ CWT France		9 608€ CWT France
			305€ M&E		305€ M&E		305€ M&E

<b>Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés</b> (pour les collaborateurs handicapés déjà en poste)	20%	61 000€	21 350€ CWT Distribution	61 000€	21 350€ CWT Distribution	61 000€	21 350€ CWT Distribution
			38 430€ CWT France		38 430€ CWT France		38 430€ CWT France
			1 220€ M&E		1 220€ M&E		1 220€ M&E
<b>Mesures individuelles d'accompagnement</b> (prothèses, aménagements des véhicules...)	8%	24 400€	8 540€ CWT Distribution	24 400€	8 540€ CWT Distribution	24 400€	8 540€ CWT Distribution
			15 372€ CWT France		15 372€ CWT France		15 372€ CWT France
			488€ M&E		488€ M&E		488€ M&E
<b>Accessibilité des bâtiments et accessibilité numérique</b> (diagnostics)	5%	15 250€	5 338€ CWT Distribution	15 250€	5 338€ CWT Distribution	15 250€	5 338€ CWT Distribution
			9 608€ CWT France		9 608€ CWT France		9 608€ CWT France
			305€ M&E		305€ M&E		305€ M&E
<b>Développement de la sous-traitance</b> (petits déjeuners lors des journées de formation, goodies mission handicap, affiches missions handicap...)	7%	21 350€	7 472€ CWT Distribution	21 350€	7 472€ CWT Distribution	21 350€	7 472€ CWT Distribution
			13 450€ CWT France		13 450€ CWT France		13 450€ CWT France
			427€ M&E		427€ M&E		427€ M&E

**Rappel : le montant prévisionnel du budget de l'accord à la date de signature est estimé à 305 000€ pour l'année 2013 et révisé tous les ans**

**Une clé de répartition sera mise en place et en fonction des besoins, le budget pourra être globalisé. (35% des effectifs pour CWT Distribution, 63% pour CWT France et 2% pour M&E)**