



Accord sur le maintien dans l'emploi et le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société Carrefour Proximité France

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La **Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE**, société par actions simplifiée, au capital social de 47 547 008 €, immatriculée au R.C.S. de CAEN sous le numéro 345 130 488, dont le siège social est sis Route de Paris, zone industrielle, 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Roxane TROUILAUD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment mandatée par le Directeur Exécutif de la Société.

Ci-après dénommée « **la Société Carrefour Proximité France** » ou « **la Société** »,

D'une part

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise :

- **La Fédération des Services C.F.D.T**, représentée par Monsieur GAI Fabien, en qualité de Délégué Syndical National,
- **La Fédération F.G.T.A – F.O**, représentée par Monsieur DRON Dominique, en qualité de Délégué Syndical National,
- **le Syndicat S.N.E.C CFE-CGC**, représenté par Monsieur AMEDDAH Nabil, en qualité de Délégué Syndical National.

D'autre part

La Société et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées :
« **Les Parties** ».

AN RT
0056



SOMMAIRE

<u>PREAMBULE :</u>	<u>3</u>
<u>TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION</u>	<u>4</u>
<u>TITRE 2 : LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP</u>	<u>4</u>
Article 2.1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité	<u>4</u>
Article 2.2 : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité	<u>4</u>
Article 2.3 : Les Ambassadeurs Handicap	<u>5</u>
Article 2.3.1 : Processus de désignation des Ambassadeurs Handicap	<u>5</u>
Article 2.3.2 : Les missions des Ambassadeurs Handicap	<u>6</u>
Article 2.3.3 : Les moyens des Ambassadeurs Handicap	<u>7</u>
Article 2.4 : Une Commission de suivi de l'accord	<u>8</u>
Article 2.5 : Les Instances Représentatives du Personnel	<u>9</u>
<u>TITRE 3 : LES ACTIONS EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE HANDICAP ET DE LA POLITIQUE DE PREVENTION DE L'ACCIDENTOLOGIE</u>	<u>9</u>
Article 3.1 : Actions de communication	<u>9</u>
Article 3.2 : Actions de sensibilisation/prévention	<u>10</u>
Article 3.3 : Actions de formation	<u>11</u>
Article 3.4 : Actions de maintien dans l'emploi	<u>12</u>
Article 3.5 : Actions en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap	<u>13</u>
Article 3.6 : Actions en faveur des salariés inaptes	<u>14</u>
<u>ARTICLE 4 : MESURES COMPLÉMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES</u>	<u>14</u>
Article 4.1 : Prime "reconnaissance du handicap"	<u>14</u>
Article 4.2 : Prime renouvellement de la RQTH	<u>15</u>
Article 4.3 : Congé supplémentaire pour les salariés reconnus travailleurs handicapés	<u>15</u>
Article 4.4 : Prise en charge de factures de services à la personne	<u>15</u>
Article 4.5 : Assistance matérielle du travailleur handicapé	<u>16</u>
Article 4.6 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale	<u>16</u>
<u>ARTICLE 5 : LE SECTEUR ADAPTÉ</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES</u>	<u>17</u>
Article 9.1 : Durée et date d'entrée en vigueur	<u>17</u>
Article 9.2 : Révision de l'accord	<u>17</u>
Article 9.3 : Adhésion à l'accord	<u>17</u>
Article 9.4 : Dépôt et publicité	<u>17</u>

RT
AN 00 FC



Préambule :

Depuis de nombreuses années, la Société Carrefour Proximité France s'attache à mettre en place et à promouvoir des actions visant à favoriser la diversité et l'égalité des chances de ses salariés dans l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle.

Depuis sa construction sociale, le groupe Carrefour (ci-après le « **Groupe** ») a souhaité s'investir en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette volonté d'œuvrer en faveur du handicap est partagée avec les partenaires sociaux. L'accord agréé actuel arrivant à échéance fin 2025, les parties ont souhaité renouveler leur engagement en négociant un nouvel accord.

Ce nouvel accord ne bénéficiera pas de l'agrément administratif, privant Carrefour Proximité France des exonérations financières associées. Cependant, sa signature témoigne de la volonté de Carrefour Proximité France de poursuivre activement sa politique d'inclusion en matière de handicap.

Il est rappelé que toute entreprise de plus de 20 salariés est légalement tenue d'employer au moins 6 % de personnes handicapées. Carrefour Proximité France consciente de l'importance du dialogue social, s'engage à poursuivre sa collaboration avec les partenaires sociaux pour le suivi des actions et la recherche de solutions pérennes. C'est dans cette démarche que les Parties signataires s'accordent pour affirmer que des efforts doivent continués d'être menés spécifiquement au sein de la Société Carrefour Proximité France, notamment dans le cadre d'un accord qui couvrira les années 2026-2027-2028.

Les parties signataires conviennent de retenir 4 axes pour renforcer la politique Handicap de la Société Carrefour Proximité France :

- les acteurs de la politique Handicap ;
- les actions en faveur de la politique Handicap telles que la formation, la sensibilisation, la communication, ...)
- les mesures complémentaires en faveur des personnes handicapées ;
- le secteur adapté.

Les 3 réunions de négociations se sont déroulées dans une volonté première de pérenniser une politique du Handicap mise en place au sein de Carrefour Proximité depuis le 29 mars 2023 et de l'inscrire aussi plus largement dans le cadre d'une politique plus large de prévention (des risques routiers, ...).

Il est important de rappeler que la Politique Handicap s'appuiera également sur le plan stratégique « CARREFOUR 2026 », qui prévoit notamment le renforcement de la démarche d'inclusion du personnel au sein du Groupe, par le biais du développement d'une politique volontariste de promotion de la diversité des origines et un objectif d'emploi de 15 000 salariés en situation de handicap dans l'ensemble du Groupe, en France et sur les autres pays, d'ici 2026.

A l'issue des négociations, il a été convenu ce qui suit :

RT
AN DD FG



Titre I : Le champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que toute entreprise occupant au moins vingt salariés au 31 décembre est tenue d'employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la Société Carrefour Proximité France.

Titre II : Les acteurs de la Politique Handicap

La mobilisation de l'ensemble des acteurs intervenant dans l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap conditionne en partie la réussite du présent accord.

Ces acteurs sont à la fois internes à la structure (Direction, RH, Managers, représentants du personnel, salariés de l'entreprise..) mais aussi externes (décrit dans l'article 5).

Article 2.1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité

La fonction de Pilote National Mission Handicap et Diversité est conservée.

Ce Pilote National Mission Handicap et Diversité, désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines Nationale, a notamment pour mission, sur la thématique du handicap, d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme de la Mission Handicap en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Article 2.2. : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité

La fonction de Chargé de Mission Handicap et Diversité est conservée.

Un Chargé de Mission Handicap et Diversité est désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines de chaque Direction Opérationnelle afin de :

- coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- favoriser les recrutements de salariés en situation de handicap dans les Directions Opérationnelles ;
- sensibiliser les équipes à l'intégration de salariés en situation de handicap ;
- aider les salariés à faire les démarches pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- aider à la constitution de dossiers (par exemple : dossier auprès des organismes de prévoyance pour aider au financement d'équipement spécialisé).

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité veille particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de poste et plus généralement, à la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail.

DD RT FC
AN



Pour ce faire, chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité bénéficie d'actions de formation en relation avec ses fonctions.

Le nom du Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que ses coordonnées sont affichés dans le siège de la Direction Opérationnelle concernée.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité exercera le rôle de référent Handicap de l'entreprise tel que prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail qui prévoit : « *Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap* ».

Article 2.3 : Les Ambassadeurs Handicap

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par Direction Opérationnelle est nommé en qualité d'Ambassadeur Handicap pour l'ensemble de la durée d'application du présent accord.

Compte tenu de ses missions, l'Ambassadeur Handicap doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

L'Ambassadeur Handicap sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein de la Direction Opérationnelle à laquelle il appartient.

Les ambassadeurs actuels sont conservés. La procédure ci-dessous concerne un éventuel renouvellement en cas de départ ou d'arrêt de la mission d'ambassadeur.

Article 2.3.1 : Processus de désignation des Ambassadeurs Handicap

Le Service RH de la Direction Opérationnelle procède à un appel à candidature par un affichage et par mail auprès des salariés.

Toute personne peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être Ambassadeur Handicap en informant le Service RH de sa motivation.

Le Service RH de la Direction Opérationnelle désignera parmi les candidats l'Ambassadeur Handicap en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

Le nom de l'Ambassadeur concerné désigné sera ensuite affiché et diffusé par mail afin qu'il puisse être identifié par l'ensemble des salariés. A l'occasion de leurs désignations, seront rappelés leur rôle, le descriptif de leurs missions ainsi que leur devoir de confidentialité.

Dans une optique de meilleure identification, l'Ambassadeur qui le souhaite pourra afficher sa photographie.

L'identité de l'Ambassadeur Handicap sera communiquée à tout nouvel embauché qu'il soit en situation de handicap ou non.

DD
RT
AN



Concernant l'Ambassadeur Handicap présent au sein de chaque Direction Opérationnelle, celui-ci pourra présenter ses missions à l'ensemble des salariés lors d'une visite de présentation au sein de chaque service.

Le temps passé par l'Ambassadeur Handicap à la présentation de ses missions à destination des autres salariés de la Direction Opérationnelle à laquelle il est rattachée sera considéré comme du temps de travail mais ne s'imputera pas sur les heures qui lui sont octroyées dans le cadre de l'exercice de ses missions et prévues à l'article 2.3.3 du présent accord.

Les parties conviennent que le Service RH de la Direction Opérationnelle effectuera un nouvel appel à candidature afin de remplacer l'Ambassadeur Handicap, en cas de départ de celui-ci, quelle qu'en soit la raison.

Article 2.3.2 : Les missions des Ambassadeurs Handicap

En accord avec le travailleur handicapé, l'Ambassadeur Handicap a pour missions principales d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. A ce titre il se devra notamment :

- d'accompagner l'intégration des personnes handicapées au sein de la Direction Opérationnelle :

Si le handicap de la personne handicapée le justifie, cette intégration se prépare avant l'arrivée de la personne au sein de la Direction Opérationnelle, en sensibilisant les équipes au sujet du handicap, ou en informant de son arrivée lorsque le travailleur handicapé autorise préalablement à communiquer sur les besoins liés à sa situation de handicap.

- de veiller, avec le Manager, aux besoins de formation des personnes dont le handicap le justifie :

Les personnes dont le handicap le justifie peuvent avoir besoin d'actions de formation adaptées (par exemple en matière de sécurité ou de communication (langue des signes etc.)).

- de veiller à la compatibilité du poste et de son environnement par rapport aux capacités de la personne en situation de handicap, en collaboration avec celle-ci :

L'Ambassadeur Handicap doit alerter le Manager lorsqu'il observe, dans le cadre de sa mission, des difficultés ou gênes manifestées par les salariés handicapés, ceci afin de pouvoir agir rapidement et de manière préventive, et ainsi anticiper une inadaptation entre leur état de santé et leur environnement de travail.

- d'aider les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

L'Ambassadeur Handicap informe et explique aux salariés pouvant se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé, la procédure à suivre pour la reconnaissance de leur statut et les conséquences qui peuvent en découler (aménagement du poste, des horaires, aides personnalisées). Il informe également les salariés concernés des mesures en vigueur dans l'entreprise (journée de congé supplémentaire, télétravail etc.).

DD
RT AN



Par ailleurs, de manière générale, l'Ambassadeur Handicap a vocation à communiquer auprès des autres salariés de l'existence de la Mission Handicap (notamment quant aux acteurs, aux moyens et aux mesures prévus dans le présent accord).

L'Ambassadeur Handicap pourra également se rapprocher du Chargé de Mission Handicap et Diversité afin d'initier des actions de communication et de sensibilisation sur le sujet du handicap ou pour développer des partenariats.

Enfin, l'Ambassadeur Handicap a un rôle d'alerte s'il constate une mauvaise application ou une non-application du présent accord au sein de sa Direction Opérationnelle.

Compte tenu de ses missions, l'Ambassadeur se doit de rester discret et s'engage à ne pas divulguer des informations confidentielles relatives aux travailleurs handicapés, notamment sur leur état de santé et sur leur statut de travailleur handicapé.

Les Chargés de Mission Handicap et Diversité se réuniront tous les 2 mois avec le référent Handicap siège dans un souci d'optimisation et de coordination des actions Groupe sur le sujet du Handicap et de la diversité.

Article 2.3.3 : Les moyens des Ambassadeurs Handicap

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque Ambassadeur Handicap.

Dans le cadre de sa mission, des échanges périodiques ont lieu entre le RH de Proximité de la Direction Opérationnelle et l'Ambassadeur pour faire un point sur la détection des problèmes de santé et alerter en cas de dysfonctionnement.

Chaque Ambassadeur Handicap bénéficie de quinze heures par année civile pouvant être fractionnées durant lesquelles il se consacre exclusivement à exercer cette mission. Ces heures doivent notamment permettre à l'Ambassadeur Handicap d'organiser au moins une action sur sa Direction Opérationnelle ayant pour objectif de sensibiliser au handicap.

Des heures complémentaires pourront être octroyées à l'Ambassadeur, sur validation du DRH de la Direction Opérationnelle.

Les modalités (jours et heures) seront convenues avec le DRH de la Direction Opérationnelle. Ces heures sont distinctes des heures de formations pouvant être suivies sur le module E-Learning. Elles pourront être utilisées notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Afin de permettre aux Ambassadeurs d'exercer leur mission, il est rappelé qu'une action de formation adaptée à leur mission doit être suivie sous la forme d'un module E-Learning. Cette formation a pour objectif de leur permettre de mieux appréhender la question du handicap. Cette formation devra être suivie dans les 6 mois suivant leur nomination. Le nombre d'Ambassadeurs formés sera communiqué à la Commission de suivi de l'accord.

DD FG
RT AN



En complément de cette formation, les Chargés de Mission Handicap et Diversité organiseront des réunions de sensibilisation et d'échanges (téléphoniques ou en présentielles) avec les Ambassadeurs relevant de leur périmètre.

Il est notamment prévu à ce titre, que chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité organise durant l'année d'application du présent accord, une réunion plénière avec les Ambassadeurs Handicap relevant de leur périmètre afin d'échanger sur la mise en œuvre de la Politique Handicap au sein de la Direction Opérationnelle et que les Ambassadeurs Handicap puissent partager leurs bonnes pratiques sur le sujet.

Article 2.4 : La Commission de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'accord et de propositions sera maintenue (ci-après « Commission de suivi »). Elle se réunira 2 fois par an à l'initiative de la Direction.

Elle est composée de :

- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- 1 représentant de la Direction ;
- le Pilote National Mission Handicap et Diversité ;
- un ou plusieurs invités de la Direction (Chargé de Mission Handicap et Diversité, Ambassadeurs Handicap, Directeur des Ressources humaines (DRH), Opérationnel) ;

Sa mission est de veiller au respect des dispositions du présent accord et d'avoir connaissance :

- des actions menées et à mener ;
- des résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi) ;
- de l'évolution de l'effectif des travailleurs handicapés (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc...) ;
- des actions de communication et de sensibilisation de la Mission Handicap.

Chaque année, un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord sera réalisé et présenté en Commission de suivi. Les indicateurs suivants seront régulièrement suivis et présentés à la Commission :

- taux d'emploi des personnes en situation de handicap lorsqu'il est disponible (1 fois par an)
- nombre de nouvelles RQTH
- nombre de renouvellement RQTH
- nombre d'aménagements de poste
- nombre d'action de sensibilisation (thématiques abordées)
- nombre de formations réalisées
- nombre d'aménagements réalisés (postes de travail, matériel)
- nombre de partenariats avec les EA

Au cours des réunions, les membres de la Commission sont invités à faire des propositions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques qui pourront être étudiées en séance.

DD FG
RT AN



A l'issue de la durée d'application du présent accord, un bilan final sera présenté aux membres de la Commission de suivi.

Article 2.5 : Les Instances Représentatives du Personnel

Elles ont pour rôle premier d'être un relais du présent accord auprès des salariés et seront représentées dans la commission de suivi.

Le CSE sera informé par le Président du CSE des "événements-phare" organisés au sein du périmètre de l'accord en lien avec la Mission Handicap ainsi que du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dès que celui-ci sera connu. Le CSE sera également informé des informations principales partagées lors de chaque réunion de la commission de suivi.

En outre, un point relatif au sujet du handicap pourra être également inscrit à l'ordre du jour du CSE en cas de besoin, en accord avec le Président et le Secrétaire du CSE.

Les instances représentatives pourront :

- Informer les salariés de l'existence de la Mission Handicap et leur communiquer le nom des personnes à contacter (Pilote National Mission Handicap, Chargé de mission handicap et diversité, Ambassadeur Handicap) ;
- Alerter les différents interlocuteurs sur les cas individuels urgents et inversement ;
- Informer la commission de suivi des actions menées en faveur des salariés en situation de handicap dans le cadre du budget activités sociales et culturelles du CSE.

Titre III : Les actions en faveur du développement de la Politique Handicap et de la Politique de Prévention de l'accidentologie

Les Parties réaffirment l'importance notamment des actions de communication, de sensibilisation et de formation dans la connaissance que les salariés peuvent avoir du handicap, et rappellent que ces actions sont nécessaires dans la réussite de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Article 3.1 : Actions de communication

Pour une meilleure connaissance par tous les salariés de la politique Handicap de la Société Carrefour Proximité France, des actions d'information et de communication seront mises en œuvre en vue de :

- favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de la Société ;
- pérenniser la mobilisation en interne ;
- renforcer et valoriser l'image de la Société, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels etc..).

Pour cela, il s'agira en interne :

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports existants.

DDFG
RT AN



En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches...) ou remis à jour durant la période d'application du présent accord.

L'implication de l'encadrement est un élément essentiel de la pleine réussite de la démarche relative au handicap. Ainsi, les dispositions du nouvel accord ainsi que les outils mis à disposition des managers seront présentés dans les COMDIR sur le 1^{er} semestre de l'année 2026. L'encadrement présentera ensuite à ses équipes ces informations lors de la prochaine réunion d'équipe qui s'en suivra afin de participer à une plus grande connaissance de la démarche par chacun.

A l'occasion de ces réunions, un exemplaire du guide sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) établi par la Direction Prévention/Santé France sera remis à chaque collaborateur. Ce guide ayant pour objectif de :

- informer tous les collaborateurs sur ce dispositif,
- les accompagner dans leurs démarches éventuelles,
- et leur rappeler les ressources disponibles pour toute question ou besoin d'appui.

Enfin, sous réserve de leur accord, des partages de témoignages de collaborateurs en situation de handicap seront réalisés, des bonnes pratiques seront mises en avant,

Article 3.2 : Actions de sensibilisation / prévention

La Société Carrefour Proximité France s'engage à sensibiliser ses salariés sur la question du handicap par divers moyens de communication (vidéo, formation, livret) mais aussi lors d'évènements tels que la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la journée mondiale de la Diversité chez Carrefour.

Lorsqu'une équipe accueille un salarié concerné par un handicap pouvant poser des difficultés de communication (exemple : personne malentendante et/ou muette...), les salariés seront sensibilisés à la collaboration avec le nouvel arrivant, avec son accord préalable.

La personne en charge de son intégration pourra suivre une formation/sensibilisation lui permettant de s'adapter à ce type de handicap et ainsi favoriser une meilleure intégration du travailleur handicapé (par exemple, une initiation à la langue des signes). Par ailleurs, ceux qui le souhaitent (les Chargés de Mission Handicap et Diversité notamment) pourront, sur demande de leur part, bénéficier de cette formation/sensibilisation afin que tous les acteurs soient impliqués dans cette démarche.

Afin de promouvoir la Politique Handicap au sein de chaque Direction Opérationnelle, chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité organisera durant l'année d'application du présent accord une journée de sensibilisation sur différents thèmes RH dont le handicap (« RH Day »). Cette journée annuelle sera l'occasion de rassembler plusieurs acteurs tels que des représentants d'Action Logement, de la CNAV par exemple afin d'évoquer des sujets variés en lien avec la vie du collaborateur afin de lui apporter toutes les informations et aides nécessaires.

DD F 6
AN RT



De plus, chaque trimestre, les Chargés de Mission Handicap et Diversité se rapprocheront des ambassadeurs Handicap de leur périmètre afin de les informer des actions de communication et de prévention à mettre en place sur le sujet du handicap et/ou de prévention.

Un atelier sera mis en place dans toutes les DO chaque trimestre à l'initiative du Chargé de Mission Handicap et Diversité. Cette animation pourra prendre plusieurs formes : webinaire, ateliers, ...

Afin de préserver la santé et le bien-être de tous les collaborateurs, et particulièrement ceux en situation de handicap, Carrefour Proximité France s'engage à les sensibiliser aux bonnes postures : des sessions de sensibilisation et de formation sur les bonnes postures à adopter au travail, afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) et d'améliorer le confort des collaborateurs seront organisées. Ces sessions pourront être animées par des professionnels de santé (ergonome, kiné, autre, ...) et adaptées aux différents types de postes de travail. Un organisme de formation sera également sollicité pour sensibiliser les collaborateurs itinérants aux risques routiers (fatigue, alcoolémie, ...).

Afin d'informer directement les personnes handicapées de la politique menée en faveur du handicap à l'extérieur de l'entreprise, la Société Carrefour Proximité France participera chaque fois que cela sera possible, aux manifestations régionales visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)), jobdating, participation à des forums ou à des salons sur le thème de l'emploi, partenariats avec la presse spécialisée, présence sur le site recrute.carrefour.fr etc...).

De même, l'entreprise poursuivra ses actions de communication dans la presse (spécialisée ou généraliste) ou dans les forums par le biais d'affiches afin de valoriser son engagement et les résultats obtenus.

Article 3.3 : Actions de formation

La Société Carrefour Proximité France renforcera le plan de formation autour de la thématique handicap pour l'ensemble des collaborateurs et de façon plus poussée pour les 2 catégories suivantes :

- La formation des managers

L'ensemble des managers d'équipe de la Société Carrefour Proximité France bénéficiera d'une formation adéquate via un module de e-learning qui portera notamment sur :

- la sensibilisation au handicap de manière générale,
- la gestion du handicap au sein de leur équipe,
- l'accueil d'un salarié en situation de handicap,

Cette formation pourra éventuellement être animée au besoin par un Chargé de Mission Handicap et Diversité ou un collaborateur de la Direction Prévention/Santé France.

- La formation des acteurs impliqués dans la mission handicap

Lors d'un changement dans ses missions, le public bénéficiaire d'une telle formation sera : le Pilote National Mission Handicap et Diversité ainsi que les Chargés de Mission Handicap et Diversité, Ambassadeurs Handicap, les membres de Commission de suivi, le COMDIR, les organisations

DD FG
RT AN



syndicales, les recruteurs, les managers entrant dans l'entreprise ou promus, les managers concernés par une situation de handicap au moment de l'embauche ou en cours de parcours.

Selon le cas, les sujets traités pourront être : la dédramatisation du sujet, la connaissance d'une famille de déficiences en particulier, le recrutement et l'intégration, l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi, la promotion professionnelle, le management d'une équipe comportant un collaborateur en situation de handicap, le déploiement des aides...

Les modalités resteront plurielles selon les publics et les thématiques : d'un e-learning de découverte ouvert à tous, à des classes virtuelles ou webinaires ciblés, ou à des sessions présentielles pour de la mise en pratique.

Article 3.4 : Actions de maintien dans l'emploi

La Société Carrefour Proximité France fait en sorte que le handicap ne soit pas un frein à la qualité de vie au travail et à la carrière du collaborateur au sein de l'entreprise.

La Société Carrefour Proximité France s'efforce en outre de mettre tout en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié, tel que défini dans le premier article du présent accord, se trouvant en situation d'inadaptation entre son état de santé et son environnement de travail, en procédant notamment, sur avis et recommandations du médecin du travail :

- à des aménagements d'horaires et/ou à des aménagements organisationnels ;
- à des aménagements de son poste de travail (matériel, logiciel) et/ou à des aménagements de son environnement (locaux sociaux, transport) sous réserve de validation du financement par l'AGEFIPH ;
- à l'achat de matériels visant à compenser le handicap (ex : appareils auditifs) sous réserve de validation du financement par l'AGEFIPH.

Le financement des actions de maintien dans l'emploi sera réservé aux personnes reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de ce statut.

Carrefour Proximité France et/ou les salariés concernés solliciteront les aides de droit commun ainsi que celles de l'AGEFIPH auxquelles ils ont droit, et ce durant la période d'application du présent accord.

De même, la Société Carrefour Proximité France s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagements raisonnables et nécessaires des postes de travail (matériel, logiciel,...) qui seront tenus par des personnes en situation de handicap, avec l'implication et en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail) sous réserve de validation du financement par l'AGEFIPH.

Ce travail s'appuiera, si besoin, sur les compétences des experts au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, en relation avec les services techniques de l'entreprise et de la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail de tout salarié handicapé, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

DD FG RT
AN



Afin de permettre leur suivi dans des conditions favorables, les formations métiers à destination des salariés handicapés devront par ailleurs être adaptées au handicap du salarié.

Afin de favoriser les échanges entre les salariés RQTH et leur chargé de mission Handicap et Diversité, un entretien annuel RH sera organisé avec le collaborateur concerné pour faire un point sur les aménagements de poste qui ont pu évoluer.

Par ailleurs, afin de suivre au mieux les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés, ceux-ci pourront bénéficier d'une visite médicale d'information et de prévention avec le médecin du travail et d'un suivi adapté à leur état de santé. Cette visite aura pour objectif de faire un point précis sur les restrictions à l'emploi liées au handicap et les exigences du poste occupé par le salarié. Conformément aux dispositions du code du travail, à l'issue de la visite d'information et de prévention, les salariés en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité n'excédant pas une durée de trois ans. Il est rappelé que tout salarié peut solliciter une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Ce suivi médical permettra d'anticiper les éventuelles adaptations du poste de travail liées aux évolutions du handicap, afin de pouvoir préparer au mieux les éventuels aménagements de poste ou reconversions possibles de ces salariés.

Article 3.5 : Actions en faveur du recrutement et de l'intégration des salariés en situation de handicap

Les Parties rappellent que, dans le contexte actuel, Carrefour Proximité France reste soumis à des contraintes sur la gestion des effectifs. Aussi, les mobilités internes doivent être priorisées lorsqu'un poste se libère par rapport à un recrutement externe. Les Parties conviennent donc que la priorisation de ce nouvel accord est le maintien des personnes en situation de handicap déjà en emploi sans pour autant exclure le recrutement de personnes en situation de handicap.

La Direction réaffirme sa volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique diversité et de non-discrimination du Groupe Carrefour.

Les Parties s'engagent à veiller au respect de l'égalité des droits et des chances et rappellent qu'en matière de recrutement, tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Les Parties au présent accord réaffirment que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance pour l'entreprise.

Il sera garanti une stricte égalité de traitement et le respect du principe de non-discrimination dans les candidatures à chaque étape du processus de recrutement. Il sera respecté un choix basé sur des critères objectifs : motivations, compétences, expérience professionnelle, nature du / des diplômes obtenus, perspectives d'évolution professionnelle du candidat. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout stéréotype et de tout préjugé. Les travailleurs en situation de handicap qui intégreraient Carrefour Proximité France seront intégrés dans les mêmes conditions que les autres salariés, sous couverts des éventuels aménagements de poste qui peuvent être demandés et qui sont compatibles avec le poste.

DD FG RT
AN



Les embauches des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont réalisées, selon les besoins, sous forme de :

- Contrats à durée indéterminée ;
- Contrats en alternance ;
- Autres types de contrats à durée déterminée dans le cadre des motifs légaux de recours à ce type de contrats ;
- Conventions de stage ;
- Contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire et les entreprises adaptées de travail temporaire.

La Société Carrefour Proximité France développera également un rapprochement auprès des institutions tels que Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions jeunes, les OPCO, les équipes des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les Centres de Rééducation ou Établissements Hospitaliers, et des structures œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

La Société Carrefour Proximité France s'engage à transmettre les offres d'emploi disponibles au sein de l'entreprise aux partenaires chargés de l'emploi des personnes handicapées.

Article 3.6 : Actions en faveur des salariés inaptes

La société Carrefour Proximité France rappelle que dans le cadre des recherches de reclassement pour inaptitude, ces recherches sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du Groupe.

Il est par ailleurs rappelé que le site internet, actuellement dénommé « Envie de Bouger », regroupant l'ensemble des postes disponibles au sein des Sociétés du Groupe en France, est accessible à tous les salariés du Groupe, et donc accessible aux salariés de la société Carrefour Proximité France. Ce site internet permet de favoriser les modalités et les passerelles entre les différents formats du Groupe.

Dans l'hypothèse où l'inaptitude du salarié n'est pas constatée lors du premier examen médical réalisé entre le salarié et le médecin du travail, notamment lorsque ce dernier estime qu'un second examen médical est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ou encore dans les cas où des précisions complémentaires devront être apportées à l'employeur, la Société Carrefour Proximité France s'engage à maintenir le salaire des personnes concernées (reconnues travailleurs handicapés ou non) entre le premier examen et le second examen, lequel doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires après le premier examen médical.

Titre IV : Mesures en faveur des salariés en situation de handicap

Article 4.1 : Prime "reconnaissance du handicap"

La Société Carrefour Proximité France poursuit ses démarches en faveur des salariés porteurs d'un handicap et de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs.

DDFC
AN RT



Afin de poursuivre cette politique et d'encourager les salariés à faire reconnaître un handicap, il sera versé une prime exceptionnelle de 1 000 € bruts à tous les salariés qui rempliraient les conditions suivantes de façon cumulative :

- Entamer une première démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé "RQTH" pendant la durée du présent accord ;
- Obtenir leur première reconnaissance.

Ces salariés devront informer le service RH (siège ou région) de leurs démarches et en justifier.

Cette disposition est susceptible d'évoluer en fonction des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise.

Article 4.2 : Prime renouvellement de la RQTH

A compter de l'année 2026, il sera versé une prime exceptionnelle de 250 € bruts à tous les salariés qui renouvelleront leur RQTH.

Ces salariés devront informer le service RH (siège ou région) de leurs démarches et en justifier.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés pour lesquels la reconnaissance vient à échéance, seront informés 6 mois avant cette échéance, de la possibilité de renouveler cette reconnaissance.

Cette disposition est susceptible d'évoluer en fonction des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise.

Article 4.3 : Congé supplémentaire pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

Un jour de congé exceptionnel supplémentaire par an est octroyé aux salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité, afin notamment de leur faciliter la réalisation des démarches administratives liées à leur RQTH. Ce jour de CP supplémentaire sera crédité dans le compteur des CP acquis.

De plus, une demi-journée (absence autorisée rémunérée) par an sera octroyée aux salariés qui effectuent les démarches de constitution de leur dossier dans l'objectif d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Dans les faits, cette disposition revient donc à octroyer cette demi-journée a posteriori du dépôt de la demande de RQTH puisqu'elle sera accordée sur présentation de la preuve de dépôt du dossier RQTH. Ce justificatif sera à présenter dans un délai de 6 mois à compter du dépôt du dossier RQTH.

Cette ½ journée ne pourra en aucun cas faire l'objet d'un placement dans le CET et devra être prise dans les 6 mois qui suivent ledit dépôt du dossier RQTH.

Ces dispositions sont susceptibles d'évoluer en fonction des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise.

DDFG
AN RT



Article 4.4 : Prise en charge de factures de service à la personne

Un budget de 150 € par année civile sera accordé pour permettre au salarié disposant d'une RQTH, de bénéficier d'aménagements personnels, de services à la personne (tels que ménage, jardinage, ...) et/ou toute autre mesure individuelle en lien avec une rééducation ou avec une pathologie/handicap existant (tel que traitement par un praticien, ou abonnement sportif, ...). Dans ces cas, la prise en charge interviendra sur le reste à charge après intervention de la mutuelle dans les conditions actuellement en vigueur.

Dans tous les cas, cette prise en charge se fera sur présentation d'un justificatif.

Article 4.5 : Assistance matérielle du travailleur handicapé

Dans le cadre de l'assistance matérielle du travailleur handicapé, le Chargé de Mission Handicap et Diversité pourra être amené à réaliser, sous réserve de validation du financement par l'AGEFIPH, :

- un aménagement bureautique à domicile dans la limite de 1 000€ par salarié sur la durée de l'accord (siège ergonomique, double écran...) sous réserve de validation du financement par l'AGEFIPH ;
- un aménagement du véhicule personnel du salarié en lien avec la pathologie du travailleur handicapé dans la limite de 3000€ par salarié sur la durée de l'accord (mise en place d'une boîte automatique, aide à la conduite...) sous réserve de validation du financement par l'AGEFIPH.

Ces demandes devront être justifiées par un avis médical du médecin du travail. Les salariés bénéficiant de véhicule de fonction ne pourront pas prétendre à l'aménagement de véhicule personnel.

Article 4.6 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale

Les Parties rappellent qu'une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale a été mise en place pour aider tout salarié ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social. Ce dispositif est anonyme et confidentiel. Aussi, les salariés en situation de handicap ou les salariés proches aidants peuvent ainsi la contacter ou se rapprocher de la Mission Handicap qui pourra les orienter et les accompagner

La Société Carrefour Proximité France s'engage durant la période d'application du présent accord à rappeler régulièrement l'existence de cette cellule aux collaborateurs, par tout moyen.

Titre V : Secteur du travail protégé et adapté

Les Parties rappellent que le recours au secteur adapté ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi mais que les dépenses afférentes à ces contrats seront en partie déductibles de la contribution.

DDFG
AN RT



Néanmoins, les Parties souhaitent développer les partenariats existants avec le secteur adapté et en créer de nouveaux. A ce titre, la Direction s'engage :

- dans le cadre des besoins de recrutement, à étudier les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap mis à sa disposition par les entreprises du milieu protégé ;
- dans le cadre de sa politique d'achats responsables et de son engagement en faveur de l'inclusion, l'entreprise s'engage à favoriser le recours aux entreprises adaptées (EA) pour certaines prestations, en particulier dans les domaines du recrutement, de la sensibilisation et de la communication.

Titre VI : Dispositions finales

Article 6.1 Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026. Lorsqu'il arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets.

Article 6.2 Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions légales. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés. Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant, soumis aux mêmes formalités d'agrément, de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être ouvertes dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 6.3 Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale représentative non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

DDFG
AN RT



Article 6.4 Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Par ailleurs, le présent accord sera déposé/envoyé :

- en deux exemplaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, dont une version signée des parties et une version anonymisée (c'est-à-dire expurgée du nom des personnes physiques signataires) destinée à être publiée ;
- en un exemplaire au Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 21 janvier 2026

Pour la Société Carrefour Proximité France,
Mme Roxane TROUILAUD

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a final horizontal stroke.

Pour l'Organisation syndicale CFTD,
Monsieur Fabien GAI

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal tail.

Pour l'Organisation syndicale FO,
Monsieur Dominique DRON

A handwritten signature in blue ink, showing a large, open loop and a long horizontal tail.

Pour l'Organisation syndicale SNEC
CFE-CGC,
Monsieur Nabil AMEDDAH

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, complex loop and a long horizontal tail.