

CASINO SERVICES
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A L'EMPLOI ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Entre :

La Société Casino Services, représentée par Madame Aline LEMAIRE, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Casino Services » ou « la Société » ou « Casino Services » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société Casino Services :

- **Le Syndicat National UNSA Commerces et Distribution, SNUCD**, représenté par Monsieur Fabrice BRUNEL, agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- **Le SNGC CFE-CGC**, représenté par Monsieur Philippe BOULOUMIÉ, agissant en qualité de Délégué Syndical ;

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

Table des matières

PREAMBULE.....3

Article 1. Contexte.....3

Article 2. Champ d’application3

Article 3. Les bénéficiaires3

Article 4. Les acteurs et leurs rôles4

Article 5. Bilan annuel5

Article 6. Plan d’embauche et d’insertion.....5

Article 7. Plan de maintien dans l’emploi7

Article 8. Répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap
.....12

Article 9. Partenariat avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements et
Services d’Aide par le Travail13

Article 10. Sensibilisation et communication.....14

Article 11. Durée et prise d’effet de l’accord14

Article 12. Révision15

Article 13. Publicité de l’accord15

PREAMBULE

Le groupe Casino mène depuis 1995 une politique en faveur des personnes en situation de handicap dans laquelle Casino Services s'inscrit.

La diversité est une richesse et une source de performance pour l'entreprise. C'est pourquoi Casino Services souhaite offrir un environnement de travail fondé sur :

- le respect des différences ;
- la bienveillance ;
- le vivre ensemble.

Les Parties se sont rencontrées les 6, 26 mai et le 15 juin 2026 dans la perspective de conclure un accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, avec la volonté commune de :

- faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- accompagner et maintenir dans l'emploi ;
- respecter les différences.

Un état des lieux de la situation au sein de Casino Services a été réalisé et présenté par la Direction lors de la première réunion de négociation, afin d'identifier les axes de la politique handicap. En 2025, le taux d'emploi de la Société Casino Services était de 10,41 % et les principales actions réalisées sur cette même année avaient essentiellement concerné la prise en charge de deux demi-journées d'absence pour des rendez-vous médicaux pour deux collaborateurs, il n'y avait eu aucun aménagement de poste (en 2023 et 2024, des aménagements de poste avaient été réalisés pour six collaborateurs et la Société Casino Services avait également financé des bilans professionnels ou des formation pour deux collaborateurs).

Article 1. Contexte

Dès la loi du 10 juillet 1987, le législateur place l'emploi des personnes en situation de handicap dans le champ de la négociation collective. La conclusion d'un accord collectif, visant à développer l'insertion des salariés en situation de handicap en milieu ordinaire, devient une modalité de réponse à l'obligation d'emploi.

La loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme l'importance du projet professionnel de la personne handicapée, dans le cadre de son projet de vie. La conclusion d'un accord permet de créer les conditions favorables à la réalisation de ce projet professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, vient rendre l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap plus efficace en privilégiant leur emploi direct quelles qu'en soient les modalités.

Le présent accord définit la politique de la société Casino Services en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le respect des différents textes applicables.

Article 2. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société Casino Services.

Article 3. Les bénéficiaires

La loi de 2005 définit la notion de handicap, comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* » (article L. 114 du Code de l'Action Sociale et des Familles).

Le présent accord est applicable à tous les salariés de la société Casino Services ci-dessus visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du Travail :

- bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- titulaires des allocations, pensions et cartes suivantes :
 - . allocations aux adultes handicapés (AAH) ;
 - . pensions d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
 - . pensions militaires d'invalidité et victimes de la guerre ;
 - . allocations ou rentes d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
 - . cartes mobilité inclusion portant la mention « *invalidité* ».

Les salariés ayant déposé un dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour obtenir le statut de travailleur handicapé et en attente de réponse pourront également bénéficier des mesures prévues dans l'article 7 relatif au « *plan de maintien dans l'emploi* », sous réserve de la transmission du récépissé de dépôt de demande de RQTH ou de demande de renouvellement.

Dans l'éventualité où les collaborateurs qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne l'obtiendraient finalement pas, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre ou engagées.

Les salariés veilleront à communiquer les justificatifs à jour concernant leur statut de travailleur handicapé afin de pouvoir bénéficier des mesures du présent accord.

Il est rappelé que relèvent d'une démarche strictement personnelle du salarié :

- la procédure de reconnaissance auprès des organismes extérieurs compétents ;
- la communication de ce statut auprès de l'employeur.

Le handicap ne peut suffire à caractériser une personne. Aussi, par respect des bénéficiaires de l'accord, chacun dans l'entreprise est invité à privilégier l'expression « *personne en situation de handicap* ». Toutefois, dans le présent accord pourra également être retenue l'appellation « *travailleur handicapé* » utilisée par l'administration.

Article 4. Les acteurs et leurs rôles

La mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap repose sur l'implication de tous et en particulier par les acteurs suivants :

- la Direction des Ressources Humaines (DRH) dans laquelle un référent handicap est désigné ;
- les Directeurs/Responsables de service et les managers ;
- les instances représentatives du personnel ;
- les services de prévention et de santé au travail ;
- les experts pour mettre en œuvre cette politique.

La Direction des Ressources Humaines encourage et accompagne cette politique notamment par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés. Elles mettent en œuvre les actions nécessaires pour le maintien dans l'emploi.

Un réseau de référents handicap dont un pour la Société Casino Services, accompagne et coordonne au sein de leur périmètre les actions en matière de handicap. En collaboration avec le Responsable Santé Sécurité Conditions de Travail et Handicap Groupe, **le référent handicap** a les missions suivantes :

- piloter la politique handicap de la société Casino Services ;
- former et sensibiliser l'encadrement sur la politique handicap ;
- informer et sensibiliser les collectifs de travail ;
- promouvoir l'intégration des salariés en situation de handicap auprès des managers ;
- accompagner les salariés en situation de handicap qui en manifestent le besoin ;

- veiller au respect du cadre légal.

Pour lui permettre de réaliser ses missions et assurer la pérennité de sa mission au sein de son organisation, le Référent consacrera le temps nécessaire à cette dernière avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines. Un support visuel permettra au référent d'être identifié auprès des collaborateurs.

Les Directeurs de services et les managers assurent le respect de la politique en faveur des personnes en situation de handicap à travers le recrutement, l'intégration de salariés en situation de handicap au sein de leur service. Ils assurent également le suivi des actions à engager dans ce cadre. Ils sont des acteurs indispensables de la mise en œuvre de la politique handicap en raison de leur implication dans :

- le recrutement ;
- l'intégration dans l'équipe ;
- le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
- le parcours professionnel,
- les aménagements de poste.

Les représentants du personnel :

- s'engagent à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et à en assurer la promotion ;
- sont force de propositions et contribuent au respect des engagements prévus par le présent accord ;
- informent la Direction des Ressources Humaines des situations rencontrées sur les sites.

Les services de prévention et de santé au travail écoutent, assistent et conseillent l'employeur, les salariés et les représentants du personnel. Ils réalisent l'ensemble des activités prévues par les dispositions légales (visite d'information, de prévention, suivi de l'état de santé des personnes en situation de handicap...). **Le médecin de santé au travail** détient une compétence d'expert neutre, il anticipe la survenance d'une inaptitude et préconise les aménagements de postes et/ou les postes de reclassement. Les services de prévention et de santé au travail sont informés de la signature de cet accord.

Certains experts pourront être sollicités pour des situations spécifiques. Il pourra notamment s'agir d'ergonomes, conseillers Cap Emploi, organismes et cabinets spécialisés dans la politique d'emploi des salariés en situation de handicap en entreprise.

Article 5. Bilan annuel

Un bilan annuel sera réalisé lors d'une réunion du CSE, au cours du 1^{er} semestre, afin d'informer les élus du taux d'emploi des travailleurs handicapés, des actions réalisées et des projections. Le Responsable Santé Sécurité Conditions de Travail et Handicap Groupe et le Médecin Référent Groupe seront conviés à cette réunion du CSE.

Article 6. Plan d'embauche et d'insertion

i. Principes et objectifs

La société Casino Services recrute et intègre des personnes en situation de handicap sous divers contrats et conventions :

- contrat à durée indéterminée ;
- contrat à durée déterminée ;
- contrats d'alternance (apprentissage et professionnalisation) ;
- convention de mise à disposition par des entreprises de travail temporaire ;
- convention de mise à disposition par des groupements d'employeurs ;
- convention de stage d'une durée minimale de 35 heures ;
- convention de mise en situation en milieu professionnel.

Casino Services réaffirme son souhait d'avoir recours à l'emploi accompagné en CDD ou CDI. Celui-ci permet aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi en milieu

ordinaire de travail grâce à un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle.

Enfin, la Direction des Ressources Humaines souhaite poursuivre et renforcer sa dynamique de recrutement et d'accueil des personnes en situation de handicap en :

- contrat d'apprentissage ;
- contrat de professionnalisation ;
- convention de stage.

Le recrutement de salariés en situation de handicap est un enjeu pour la société Casino Services et sera en lien avec le service recrutement du groupe Casino.

➤ **Exprimer notre engagement dès la publication de l'offre d'emploi**

Tous les emplois existants au sein de Casino Services sont ouverts aux personnes en situation de handicap, dès lors que leur profil correspond aux descriptifs de fonctions.

Des descriptions de fonctions précises sont rédigées dans les offres d'emploi pour les postes exigeant des compétences spécifiques.

La sélection des candidats se fait essentiellement sur la base des compétences.

Les besoins spécifiques induits par les conséquences du handicap sont étudiés et compensés pour permettre au salarié d'intégrer l'entreprise et d'y évoluer dans les meilleures conditions.

Les offres d'emploi sont accessibles sur le site internet de recrutement du Groupe.

➤ **Anticiper les recrutements**

Afin d'anticiper les départs en retraite prévisibles des personnes en situation de handicap au cours des prochaines années, la Direction des services concernés s'efforcera d'embaucher des personnes en situation de handicap.

➤ **Renforcer la professionnalisation des acteurs du recrutement**

Les équipes en charge des recrutements, ainsi que les opérationnels réalisant des entretiens de recrutement bénéficient de la formation « *Recruter sans discriminer* ».

La Société Casino Services veille au respect de la politique Diversité et Inclusion, dont le Handicap fait partie, par les prestataires externes en charge du recrutement.

➤ **Participer à des manifestations**

La Société Casino Services participe à des manifestations portées par le groupe Casino telles que :

- la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ;
- l'Opération DuoDay.

➤ **Encourager l'accueil de stagiaires**

L'accueil de stagiaires en situation de handicap dans l'entreprise est possible en formation initiale ou en formation continue. Il permet :

- une mise en pratique par les stagiaires de l'enseignement reçu en formation ;
- la possibilité pour Casino Services de recruter ultérieurement les stagiaires dont la qualification est adaptée aux profils recherchés ;
- une sensibilisation des équipes au handicap.

➤ **Favoriser l'alternance**

Afin de développer les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pour des personnes en situation de handicap, la société Casino Services avec l'appui du service Recrutement Groupe :

- poursuit les partenariats existants et veille à en développer de nouveaux, en particulier pour augmenter la qualification des personnes en situation de handicap ;
- informe les écoles de la politique du Groupe en faveur des personnes en situation de handicap ;
- engage des démarches pour accueillir des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, en lien avec le service Recrutement du Groupe.

➤ **Accompagner la prise de fonction des personnes en situation de handicap**

La DRH mettra tout en œuvre afin de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap en :

- sollicitant en amont le service de santé au travail pour l'éventuel adaptation au poste de travail ;
- prévoyant, si nécessaire, une formation ;
- sensibilisant si nécessaire les membres de l'équipe dans laquelle la personne en situation de handicap sera intégrée ;
- réalisant un entretien de suivi au plus tard 6 mois après l'intégration au sein de la Société Casino Services.

Article 7. Plan de maintien dans l'emploi

i. Principe et objectifs

Les différentes parties prenantes constatent que 85 % des situations de handicap peuvent apparaître en cours de vie. Ils réaffirment leur engagement en faveur du maintien dans l'emploi des salariés, que ce maintien se réalise en interne ou en externe.

La Direction s'engage, par la mobilisation de moyens adaptés, à chercher à maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap pour autant que leur handicap le permette.

Les salariés dont l'inaptitude n'a pas été prononcée par le médecin de santé au travail peuvent bénéficier des mesures prévues dans le présent article :

- s'ils sont en attente de réponse après avoir déposé un dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour obtenir la RQTH ;
- sous réserve de la transmission du récépissé de dépôt de demande de RQTH.

Les salariés dont l'inaptitude au poste de travail occupé a été prononcée, peuvent bénéficier des dispositifs prévus dans cet article, sous réserve d'avoir transmis le justificatif de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) avant l'avis d'inaptitude.

L'objectif prioritaire partagé par les partenaires sociaux est de limiter les licenciements pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Pour cela, l'implication des principaux acteurs est indispensable :

- le salarié est partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi ;
- le médecin de santé au travail participe à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie et les services de Cap Emploi présents en soutien des établissements.

ii. Les actions

1. Prévenir et éviter les situations d'inaptitude professionnelle

La réussite du maintien en emploi repose sur la détection le plus tôt possible des situations à risque afin de pouvoir anticiper la mise en œuvre des mesures de compensations pertinentes.

➤ **Assurer le suivi médical des personnes en situation de handicap**

Si elle a connaissance de la situation de handicap du salarié dès son embauche, la Direction des Ressources Humaines informe le médecin de santé au travail.

Le médecin de santé au travail :

- reçoit le salarié dans les 3 mois de la prise effective de son poste afin de préconiser éventuellement des adaptations du poste de travail ;
- détermine les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales, laquelle ne peut excéder 3 ans.

L'équipe pluridisciplinaire (cf. article 4) chargée de recevoir un salarié qui n'est pas identifié comme étant en situation de handicap, est sensibilisée à l'importance de l'identification du handicap et de l'utilité de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Elle peut :

- orienter le salarié concerné vers le médecin de santé au travail ;
- encourager le salarié volontaire à entreprendre des démarches pour faire reconnaître son handicap.

➤ **Collaborer avec les services de prévention et de santé au travail**

La Direction des Ressources Humaines entretient une relation de proximité avec les services de santé au travail dont elle dépend afin d'échanger sur toute situation de salarié présentant des risques d'inaptitude à court terme.

Il importe d'anticiper le plus en amont possible les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude.

Le médecin de santé au travail et les équipes pluridisciplinaires veillent à prévenir et identifier le handicap des salariés.

➤ **Favoriser le maintien du lien durant l'arrêt de travail**

La loi santé au travail du 2 août 2021, entrée en vigueur le 31 mars 2022, a pour principaux objectifs de :

- lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- permettre le maintien dans l'emploi.

Elle prévoit l'envoi systématique d'un courrier aux salariés en arrêt de travail depuis plus de 30 jours. Ce courrier informe le salarié de deux dispositifs :

- la **visite médicale de pré-reprise** sollicitée par le salarié ou par le médecin traitant, du travail ou de la sécurité sociale. Elle permet d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt, le retour au travail dans les meilleures conditions.
- le **rendez-vous de liaison** avec le manager proposé au salarié pour favoriser le maintien du lien pendant l'arrêt. Il permet d'anticiper le retour au travail en envisageant notamment des mesures :
 - . d'accompagnement ;
 - . aménagement technique ;
 - . adaptation du temps de travail.

Les managers disposent d'une fiche outil « *Comment maintenir le lien avec le salarié pendant son absence et anticiper les conditions de retour sur site* », mise à disposition par la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, les managers peuvent suivre la formation e-learning « *Cancer, maladie invalidante, situation de fragilité en lien avec la santé : comment accompagner au mieux nos collaborateurs ?* » qui permet d'aborder notamment le retour à l'emploi après la survenue d'une maladie. Cette dernière étant accessible via la plateforme de formation Campus.

Des interventions sur le sujet en présentiel pourront également être proposées auprès des managers.

➤ **Gérer les situations individuelles de maintien dans l'emploi, acteurs et outils**

La recherche de solution de maintien dans l'emploi s'effectue de manière pluridisciplinaire. En effet, de nombreux acteurs sont concernés par le maintien dans l'emploi, à savoir :

- la Direction des Ressources Humaines ;
- les conseillers Cap Emploi ;
- l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;

- les managers ;
- les médecins de santé au travail ;
- le salarié lui-même.

Ils recherchent ensemble, en lien le cas échéant avec les représentants du personnel, les meilleures solutions de maintien :

- soit dans le poste de travail par des aménagements techniques et/ou organisationnels ;
- soit dans le Groupe avec des passerelles vers des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences attendues ;
- soit dans l'activité professionnelle en externe, si aucune solution pérenne de reclassement n'est trouvée en interne ou si le bilan professionnel réalisé par le salarié permet la construction d'un nouveau projet professionnel.

Dès que des réserves médicales sont émises sur l'aptitude du salarié à occuper son poste, le médecin de santé au travail est consulté sur les éventuels aménagements possibles du poste occupé.

La Direction des Ressources Humaines peut faire appel à des cabinets spécialisés pour accompagner la construction du projet de maintien.

➤ **Aménager le poste de travail et gérer la reprise progressive**

Le maintien dans l'emploi d'un salarié peut nécessiter, sur avis du médecin de santé au travail, une adaptation technique du poste de travail et l'acquisition de matériels et équipements.

En cas d'aménagements techniques, une demande de subvention sera déposée auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir une aide permettant de participer au financement de l'aménagement du poste nécessaire pour tenir compte du handicap.

Dans le cadre de la pratique du télétravail et de la mise en œuvre de l'accord du 28 juillet 2020, un aménagement du poste de travail à domicile sera également réalisé. Cet aménagement fera également l'objet d'une demande d'aide financière dans les mêmes conditions.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié peut également nécessiter, sur avis du médecin de santé au travail, une adaptation organisationnelle du poste de travail.

La Direction étudie toute solution d'organisation du travail en considérant les nécessités du service.

Ainsi, dans la mesure du possible, compte tenu de l'activité, des nécessités et de l'organisation du service, la Direction s'efforce de répondre positivement :

- aux aménagements d'horaires et de pauses ;
- à la répartition des jours de télétravail durant la semaine (pour une durée limitée et déterminée par la médecine du travail) ;
- aux demandes de réduction du temps de travail.
- Les demandes de réduction du temps de travail lorsqu'elles interviennent dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou d'une prise en charge au titre de l'invalidité ou de l'incapacité seront acceptées.

Par ailleurs, la Direction encourage les dispositifs suivants :

- *Essai encadré*

Durant l'arrêt de travail le salarié teste sa capacité à travailler :

- sur un autre poste ou sur le même poste avec ou sans adaptation ;
- dans son entreprise ou dans une autre entreprise.

Cet essai permet de prévoir les conditions de la reprise. Il dure au maximum 14 jours et peut être renouvelé une fois.

- *Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)*

Il permet au salarié qui risque de ne pas pouvoir reprendre son travail après un arrêt de se réaccoutumer progressivement :

Accord collectif d'entreprise relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap du 24 juin 2026

- . à son poste de travail ou à un autre poste ;
- . dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

Il s'agit d'un contrat d'une durée maximale de 18 mois passés entre le salarié, l'employeur et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Ces deux dispositifs peuvent être demandés par :

- le salarié ;
- le médecin de santé au travail ;
- Cap Emploi ;
- le service social de l'assurance maladie.

Le salarié continue d'être indemnisé ou rémunéré durant l'essai encadré et le CRPE.

Une information sur ces deux dispositifs sera faite auprès des salariés en arrêt de travail afin que ces derniers puissent être évoqués, le cas échéant, avec le médecin de santé au travail dans le cadre d'une visite médicale de pré reprise.

➤ Proposer des bilans et formations professionnels

Dans le cadre d'un reclassement professionnel dû à un risque d'inaptitude au poste, la formation courte de mise à niveau permettant le maintien dans l'emploi peut être prise en charge partiellement ou totalement.

S'il est nécessaire de définir un nouveau projet professionnel, peuvent être pris en charge financièrement, après étude du dossier par la Direction des Ressources Humaines, dans la limite maximale de 2 500 € par collaborateur :

- un bilan professionnel, un bilan de compétence ou un stage de pré orientation, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi et par l'AGEFIPH ;
- une participation à une formation pouvant être certifiante, diplômante ou qualifiante, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi et par l'AGEFIPH ;
- le surcoût lié au handicap pendant une formation (traduction en langue des signes...) ;
- la rémunération du salarié si le bilan professionnel ou le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail.

2. Gérer la situation d'inaptitude et accompagner le salarié en cours de procédure de reclassement

- Rechercher des solutions de reclassement

Le médecin de santé au travail dispense parfois expressément l'employeur de rechercher des solutions de reclassement.

Dans tous les autres cas, la Direction :

- organise l'entretien de reclassement avec son salarié déclaré inapte avant de débiter ses recherches de reclassement ;
- formule des recherches au sein de l'entreprise et du Groupe parmi les postes disponibles des entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, au besoin, par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

La proposition que la Direction formule au salarié, après avis des représentants du personnel, est conforme aux préconisations médicales formulées par le médecin de santé au travail.

Par ailleurs, la Direction informe le salarié que le versement des salaires est suspendu, en application de l'article L1226-4 du Code du travail, durant le mois qui suit la notification de l'avis d'inaptitude.

Elle lui explique que plusieurs options sont possibles pour limiter la perte de salaire :

- bénéficier d'un arrêt maladie à compter du lendemain de la visite médicale déclarant le salarié inapte ;
- poser des congés payés ;

- demander une indemnité temporaire d'incapacité qui permet le maintien du versement d'indemnité journalière de l'assurance maladie au salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Enfin, lorsque le médecin de santé au travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation, il sera étudié avec le salarié l'opportunité pour lui de bénéficier d'un bilan professionnel et/ou d'une formation professionnelle.

- Proposer le réentrainement au travail

Un module e-learning est proposé pour permettre le réentrainement au travail.

Il vise à apporter des connaissances sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (internet, réseaux sociaux, bureautique...) mais aussi des éléments de développement personnel (confiance en soi, communication...).

- Permettre le bénéfice de bilans et de formations

En complément de la proposition de réentrainement au travail, les bénéficiaires dont le reclassement au sein du Groupe ne se réaliserait pas et qui en feront la demande, peuvent se voir proposer :

- la réalisation d'un bilan professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- la participation aux besoins éventuels de financement d'une action de formation certifiante, diplômante ou qualifiante, afin de faciliter son repositionnement externe.

Cet accompagnement peut se poursuivre nonobstant la notification éventuelle d'un licenciement pour incapacité et impossibilité de reclassement, dans un délai d'au plus 6 mois après le départ du salarié de l'entreprise.

- Proposer dans la mesure du possible, une immersion temporaire :

Une immersion temporaire peut être proposée au salarié déclaré inapte, en fonction des préconisations du médecin de santé au travail et des possibilités existantes.

Cette période est destinée à compléter et/ou approfondir les connaissances et compétences du salarié pour faciliter son reclassement.

Les missions durant l'immersion temporaire sont clairement définies et encadrées.

Elles peuvent se dérouler sur la Société Casino Services ou toutes autres sociétés du Groupe.

Un complément de formations internes et/ou externes peut être prévu.

Les missions et formations sont déterminées conjointement entre le RRH, le Directeur du ou des services concernés.

Un bilan est réalisé à l'issue de cette période afin d'évaluer les capacités mises en œuvre.

La durée de cette immersion temporaire est limitée à un (1) mois. Elle ne doit pas être confondue avec la période d'un (1) mois durant laquelle l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement. Ainsi, l'immersion peut avoir lieu pendant ce délai de recherche de reclassements ou après.

Dans tous les cas, la rémunération du salarié durant cette période d'immersion temporaire est maintenue.

- Participer aux frais de déménagement du salarié reclassé

Si le salarié déclaré inapte accepte une offre de reclassement impliquant une mobilité géographique, la Société Casino Services prendra en charge les frais de déménagements correspondants :

- sur présentation de deux devis comparatifs ;
- sous réserves des mesures conventionnelles déjà existantes au sein de chaque entité.

Article 8. Répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap

Au-delà des engagements pris en matière de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi, Casino Services souhaite mobiliser davantage de moyens pour :

- compenser le handicap ;
- réduire de manière équitable les désavantages subis par une personne dans un environnement donné du fait de sa singularité.

Ces dispositifs concourent ainsi à favoriser l'employabilité de nos salariés.

i. Encourager les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les salariés sont informés de l'existence de dispositifs conventionnels au profit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par le biais :

- de supports de communication écrits et digitaux ;
- des managers, de la Direction des Ressources Humaines, des représentants du personnel ou encore des services de santé au travail.

Ils sont aussi informés des démarches à entreprendre en vue d'obtenir la RQTH, leur ouvrant droit aux mesures du présent accord, par le biais d'une fiche pratique.

Pour favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, chaque salarié peut demander à la Direction des Ressources Humaines l'octroi de deux demi-journées d'absence autorisées et payées :

- fixées en accord avec l'employeur ;
- sur présentation de justificatifs.

ii. Faciliter le suivi médical des salariés en situation de handicap

Tout salarié peut bénéficier de trois (3) demi-journées d'absence par année civile pour se rendre à un ou plusieurs rendez-vous médicaux spécifiques en lien avec son handicap ou sa pathologie d'une particulière gravité. Ces trois demi-journées d'absence sont :

- fixées en accord avec l'employeur, sur présentation de justificatifs ;
- rémunérées comme temps de travail effectif ;
- sans impact sur la rémunération variable ou autres éléments de salaire liés à la présence.

Si le salarié souhaite garder la confidentialité sur le motif de cette absence, il peut transmettre son justificatif au médecin de santé au travail qui garantit à la Direction des Ressources Humaines la nécessité d'accorder l'absence, tout en préservant le secret médical.

Le nombre de demi-journées d'absence est porté à quatre (4) par année civile en cas de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) par l'administration.

iii. Suivre la validité des justificatifs

La Société Casino Services veillera à la fin de la validité des justificatifs travailleur handicapé et informera, le cas échéant, les salariés dont le justificatif arrive en fin de validité de l'intérêt d'obtenir un renouvellement dudit justificatif pour bénéficier des mesures du présent accord.

iv. Accompagner le parcours professionnel

L'entreprise garantit à ses salariés en situation de handicap les mêmes conditions de progression qu'à l'ensemble des salariés eu égard à leurs compétences et aptitudes.

La Direction des Ressources Humaines garantit le respect du degré de confidentialité demandé par le salarié y compris en cas de changement de Direction ou de mobilité interne ou externe.

Sous réserve que le collaborateur ait porté à la connaissance de son manager sa situation de handicap, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement de l'entretien professionnel, afin de tenir compte :

- de la situation de handicap ;
- de l'évolution éventuelle du handicap et de ses conséquences sur la compétence ;
- du niveau de performance ;
- des objectifs et de la faisabilité du projet professionnel du collaborateur.

Un rappel est fait aux managers dans le Guide d'utilisation de l'entretien annuel.

v. Accès à la formation

La Société Casino Services s'emploie à renforcer les connaissances et les compétences des salariés en situation de handicap afin non seulement de maintenir leur employabilité dans un emploi occupé, mais aussi de leur permettre des changements d'orientation.

Pour ce faire, Casino Services veille à garantir l'accès à la formation aux salariés en situation de handicap :

- accessibilité de toutes les formations aux salariés en situation de handicap ;
- adaptation si nécessaire des conditions matérielles, organisationnelles ou humaines ;
- possibilité d'être accompagné par un référent mobilité interne et/ou un conseil en évolution professionnelle externe.

De plus, chaque fois que le sujet du handicap peut être en lien avec l'objet de la formation dispensée, (exemple : management, SST (santé sécurité au travail) ...), le module de formation intègre la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans le contenu du module.

vi. Aides diverses à la personne en situation de handicap

Des aides sont accordées par la Société Casino Services pour favoriser l'accès à l'emploi et compenser le handicap.

Elles viennent en complément de toutes les aides de droit commun sollicitées auprès des organismes compétents (AGEFIPH, MDPH, CPAM (caisse primaire d'assurance maladie), mutuelle, prévoyance, aides publiques et parapubliques...) surtout lorsque la démarche s'inscrit dans une action de maintien dans l'emploi (exemple : prothèses auditives rendues nécessaires pour faciliter le maintien dans l'emploi de la personne).

Après étude du dossier, si des sommes restent à la charge du salarié après mobilisation des aides de droit commun, une participation pourra être accordée dans la limite du budget fixé par la Direction :

- financement **des équipements (prothèses, orthèses...) favorisant les capacités de la personne**, sous réserve de présenter deux devis comparatifs de fournisseurs différents. Ces équipements pourront être renouvelés dans le cas d'une aggravation de l'état de santé. La demande initiale et de renouvellement sera limitée à une demande par salarié et par année civile dans la limite de 1 500 € ;
- **frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié**, pour les personnes ne pouvant utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail dans la limite d'une demande par salarié et par année civile dans la limite de 1 000 € ;
- **frais d'acquisition d'un fauteuil roulant adapté ou tout autre équipement médical rendu indispensable pour le salarié**, dans la limite d'une demande par salarié et par année civile dans la limite de 1 500 €.

Article 9. Partenariat avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail

Le recours au secteur adapté et protégé ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés mais les dépenses afférentes à ces contrats sont déductibles de la contribution.

La Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent continuer à développer le recours aux Entreprises Adaptées (EA) et aux Etablissements et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) qui constitue un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Direction rappelle la possibilité de solliciter les entreprises adaptées et les établissements et services d'aide par le travail pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

Enfin, la Société Casino Services participe aux différentes actions permettant de développer les compétences des personnes en situation de handicap en vue de faciliter leur transition professionnelle vers le milieu ordinaire, notamment en favorisant les stages et la mise à disposition (« ESAT hors murs »).

Article 10. Sensibilisation et communication

Le sujet du handicap s'inscrit dans le cadre des engagements sociaux et sociétaux du Groupe. Les parties sont convenues de la nécessité de renouveler les actions de sensibilisation et de communication pour rendre ces engagements concrets.

En effet, il est important de sensibiliser l'encadrement, les instances représentatives du personnel, ainsi que les collègues de travail par l'information et la formation et ce afin de :

- faire évoluer le regard porté sur le handicap ;
- faciliter l'accueil et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'ensemble des parties prenantes est responsable de la sensibilisation et de la communication sur le handicap. Quels que soient son niveau et ses fonctions dans l'entreprise, chacun a un rôle à jouer dans cette action. Les instances représentatives du personnel, font partie des acteurs de la diffusion des messages.

i. Sensibilisation

Pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes, la Direction des Ressources Humaines peut faire appel en complément d'actions internes, à des entreprises spécialisées garantes de la qualité des actions diffusées, en lien avec les actions menées par le groupe Casino.

Pour sensibiliser tous les salariés, la société Casino Services utilise tous les outils à sa disposition tels que :

- les fiches outils / plaquettes d'informations sur le handicap ;
- le guide du handicap ;
- les modules de formation en e-learning.

La Société Casino Services s'engage à sensibiliser les collaborateurs à la problématique du handicap et à relayer les communications et les événements organisés par le groupe Casino notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

ii. Communication externe

La Direction des Ressources Humaines mène différentes actions de communication avec ses partenaires externes tels que France Travail, Cap Emploi, MDPH, AGEFIPH, des missions locales.

Des communications externes pourront également être réalisées par le groupe Casino et relayées par la Société Casino Services.

Article 11. Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est établi pour une durée de trois (3) ans, du 1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2029. Au terme de l'exercice précité, l'accord cessera de s'appliquer.

Les Parties se rencontreront en vue de négocier un nouvel accord sur le handicap, dans les conditions légales et conventionnelles applicables, et ce avant la fin de l'année 2029.

Cet accord se substitue à tout autre usage, pratique ou accord local en vigueur concernant le handicap, ainsi qu'à toute disposition conventionnelle moins avantageuse.

Article 12. Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral, le présent accord peut être révisé à la demande de la Direction et/ou par un ou plusieurs syndicats représentatifs signataires ou adhérents.

Toute demande de révision devra être notifiée par mail avec accusé de réception à chacune des parties signataires (pour la Direction, au Directeur des Ressources Humaines). Les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision ou au plus tard jusqu'à son terme.

Un accord de substitution pourra prendre effet avant même l'expiration du délai de préavis.

Article 13. Publicité de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accessible à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait à Saint-Étienne, le 24 juin 2026

Pour la Direction

Madame Aline LEMAIRE
Directrice des Ressources Humaines
Casino Services

Signé par :

EB667FD6975C465...

Pour les Organisations Syndicales

Pour le Syndicat SNUCD
Monsieur Fabrice BRUNEL

Signé par :

E27C27D3486347C...

Pour le Syndicat SNGC CFE-CGC

Monsieur Philippe BOULOUMIÉ

Signé par :

3C3734FD582F45C...