

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
sur l'insertion et le maintien dans l'emploi
des personnes en situation de Handicap

PRIMARK France S.A.S.

Entre les soussignés :

La société PRIMARK France S.A.S., immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 790,858,294, dont le siège social est situé au Centre Commercial Régional Créteil Soleil – Niveau 3 – 101 av. du Général de Gaulle 94000 CRETEIL, représentée par Madame Céline PESTEL, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dénommée ci-dessous « L'entreprise »,

Et,

D'une part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société PRIMARK France S.A.S. représentées par :

- Monsieur Nouha CAMARA, délégué syndical central C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail) ;
- Monsieur Thiago PAEGLE DA SILVA, délégué syndical central C.F.T.C (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) ;
- Monsieur Ahmet AVCI, délégué syndical central C.G.T. (Confédération Générale du Travail).

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

Cl-après dénommées les parties,

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

L'entreprise et les organisations syndicales représentatives au sein de celle-ci ont souhaité s'engager ensemble dans une politique en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise se sont réunies aux dates suivantes :

- Le 11 avril 2025
- Le 11 juin 2025
- Le 3 septembre 2025

A l'issue de ces rencontres, il a été conclu le présent accord.

Il est rappelé au préalable qu'au travers des actions déjà menées depuis plusieurs années au sein de l'entreprise le taux d'emploi des salariés en situation de handicap est supérieur à 6% s'établissant pour 2024 à 6,63%. Cela représente au 31 décembre 2024 un effectif moyen en contrat à durée indéterminée de 402 salariés reconnus en situation de handicap (ROTH).

OP

JP

URC

Cet accord a pour objet de confirmer les modalités d'insertion, d'intégration, et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise et renforcer certaines des actions déjà mises en place sur ces différents domaines.

Au travers du présent accord, l'entreprise s'engage à :

- Sensibiliser les managers et les équipes à la question du handicap.
- Faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap via des partenariats avec des organismes spécialisés.
- Adapter les postes de travail et les conditions de travail en fonction des besoins spécifiques des salariés.
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle pour ces salariés.
- Mettre en place un suivi personnalisé pour ces personnes déjà reconnues en situation de handicap et en cas d'apparition d'un handicap.

Pour y parvenir, il est convenu de :

- Renforcer les actions visant à mobiliser les différents acteurs du recrutement, internes comme externes,
- Poursuivre les actions visant au maintien dans l'emploi notamment au travers des aménagements de poste et ce, en collaboration avec les services de santé au travail,
- Continuer à sensibiliser les salariés et former les managers sur le sujet du handicap,
- Inscrire les dispositions du présent accord dans une démarche globale de diversité, inclusion et égalité des chances portée par l'entreprise et le Groupe auquel elle appartient.

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE	1
I. CHAMP D'APPLICATION	4
II. RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS	4
III. EMBAUCHE	5
IV. INSERTION ET FORMATION	6
V. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	7
VI. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	8
VII. DISPOSITIONS FINALES	9
ANNEXES	13

Ch

TP

PC

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein de l'ensemble des établissements de la société Primark France SAS, existant ou à créer.

II. RÔLE DES DIFFERENTS ACTEURS

Le présent accord s'appuie sur la richesse des différents acteurs présents dans l'entreprise.

L'Entreprise

L'entreprise confirme que la promotion de la politique handicap est un sujet qui implique toutes les Directions de l'entreprise et nécessite que chaque acteur soit mobilisé en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Les référents Handicap

L'entreprise s'engage à maintenir l'existence d'un référent Handicap par magasin choisi parmi l'équipe Ressources Humaines, de préférence le responsable RH du site concerné pour des raisons de confidentialité.

Cette mission est basée sur le volontariat des équipes.

La mise en place de référents Handicap a pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap notamment en :

- proposant et en participant à des actions de recrutement ;
- soutenant les initiatives locales internes et externes ;
- suivant individuellement les collaborateurs en situation de handicap ;
- promouvant la politique handicap de l'entreprise en interne mais également auprès d'interlocuteurs externes ;
- garantissant le suivi des différents indicateurs.

Ce référent travaillera également en lien avec les managers du site concerné, le service de santé au travail, le service ressources humaines du siège et les partenaires externes.

Dans le cadre de cette mission, une formation sera dispensée auprès des référents identifiés sur chaque site mais également tout au long de cette mission en cas de besoin.

Les Responsables Ressources Humaines (RRH)

Véritables supports opérationnels dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de Handicap, les Responsables RH sont chargés de déployer la politique handicap de l'entreprise en apportant assistance et conseil auprès des managers opérationnels et des travailleurs en situation de handicap.

Ils transmettront via les indicateurs sociaux (KPI's), un bilan sur la situation de la politique handicap pour chacun des sites concernés de leur périmètre (en magasin, région ou au niveau national).

Ils ont également pour mission de renforcer des relations de proximité et de partenariat avec les acteurs locaux de l'enseignement et de recrutement spécialisés.

Les Managers

Les managers ont un rôle essentiel dans la mise en application opérationnelle de la démarche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

A ce titre, ils sont notamment amenés à :

- Intégrer dans leur plan de recrutement, l'embauche de salariés en situation connue de handicap ;
- Renforcer la relation de proximité avec les intervenants locaux en matière de recrutement en collaboration étroite avec leur RRH et/ou leur référent Handicap ;
- Promouvoir l'existence des mesures prévues au présent accord en entretien de recrutement et auprès des salariés dans le respect des dispositions régissant le recrutement ;
- Être vigilant sur les situations des collaborateurs pouvant être reconnus travailleurs handicapés et ceux déjà reconnus pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- Garantir la transmission des documents administratifs en lien avec la reconnaissance de travailleur handicapé.

Pour mener à bien leur mission, ils bénéficient du soutien de leur Direction RH ou de tout autre acteur de l'entreprise essentiel à la réussite des objectifs fixés dans Le présent accord.

III. EMBAUCHE

L'entreprise rappelle que l'ensemble des postes à pourvoir sont ouverts à tous les collaborateurs ou candidats qu'ils soient en situation de handicap ou non, et ce à travers toutes les formes de contrat de travail, c'est-à-dire : Contrat à Durée Indéterminée (CDI), Contrat à Durée Déterminée (CDD), Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, mise à disposition, contrat aidés et convention de stage.

L'entreprise rappelle également le principe de sa démarche de recrutement, fondée sur les compétences, les qualifications, le savoir-être et l'expérience professionnelle.

Dans ce cadre, elle s'engage à continuer de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin d'ouvrir les postes aux travailleurs en situation de handicap notamment par :

- Le recours à l'embauche directe ou via des dispositifs adaptés (travail protégé, contrats aidés, etc.) de personnes reconnues travailleurs handicapés.
- La formation des personnes en charge du recrutement sur le principe d'égalité des chances dans le traitement des candidatures externes et internes mais également lors des entretiens de promotion.

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs en situation connue de handicap, l'entreprise communiquera au travers notamment de :

- les partenariats avec les structures en charge de l'insertion des personnes en situation de handicap (France Travail, les CAP EMPLOI, ...);
- la participation à des forums pour l'emploi spécifiques au recrutement de personnes en situation de handicap ;
- la participation à des événements emploi nationaux tels que le DuoDay ;
- l'utilisation de réseaux sociaux professionnels pour promouvoir la politique handicap (ex : LinkedIn).

IV. INSERTION ET FORMATION

INSERTION

Il est préalablement rappelé que l'entreprise met en place un dispositif d'intégration pour l'ensemble des nouveaux collaborateurs de l'entreprise dès leur arrivée et ce, quel que soit le poste occupé.

Le recrutement d'un salarié nécessite en effet la mise en place d'une période d'intégration dès son arrivée. Elle vise à réussir tant l'adaptation du salarié à son poste de travail, qu'au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, un livret d'accueil est remis à chaque nouvel entrant afin qu'il dispose d'un ensemble d'informations relatives au fonctionnement de l'entreprise qu'il lui permette de réussir son intégration et de mieux connaître les dispositifs mis en place au sein de celle-ci.

- Mise à jour du livret d'accueil

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que la mise à jour du livret d'accueil afin d'y inclure une information destinée aux salariés étant ou pouvant être en situation de handicap permet de les inviter à se faire connaître auprès de leur manager et du référent dans le but de créer dès le début de la vie du contrat une relation privilégiée.

Cette information sera également donnée dans le cadre des intégrations collectives de nouveaux salariés sur un même site.

- Suivi de l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

Pour réussir l'accueil des nouveaux salariés en situation connue de handicap, la Direction veillera, en fonction du handicap, à sensibiliser les managers et les salariés, à préparer l'environnement de travail et à assurer un tutorat spécifique pendant leur intégration.

Un suivi particulier sera réalisé au cours de trois entretiens :

- Lors de leur arrivée dans l'entreprise ;
- Dans les 2 semaines suivant leur intégration sur le poste ;
- Après 6 semaines de présence effective.

Ces entretiens seront obligatoirement réalisés par le responsable hiérarchique du salarié en présence du référent Handicap. Sauf modification dans l'organisation managériale du site ou absence prolongée, les mêmes représentants de la direction réaliseront ces 3 entretiens afin d'assurer une continuité et une cohérence dans les échanges.

A ces occasions, une attention particulière sera portée sur la mise œuvre des adaptations de poste identifiées comme nécessaires pour la réalisation des missions demandées au salarié.

FORMATION

Les parties au présent accord conviennent que les personnes reconnues travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir accéder à toutes les actions de formation déployées au sein de l'entreprise et en lien avec leurs activités professionnelles.

Afin de veiller à faciliter l'intégration et la vie au travail des personnes en situation connue de handicap, les parties au présent accord ont également convenu des mesures suivantes en matière de formation des salariés :

- Mise en place de formations auprès des responsables RH et des référents Handicap afin d'appréhender le contenu de leurs missions et les aspects techniques et réglementaires relatifs aux salariés reconnus RQTH.

CH

TP

VPC

- Modules de formation mis à disposition des managers et des vendeurs de l'entreprise (exemple : module de sensibilisation au handicap).
- Formation à la Langue des signes incluse dans le catalogue des formations proposées par la direction : Cette formation s'adresse aux équipes parmi lesquelles un salarié malentendant est présent. Si ces conditions sont réunies, cette formation est réalisée sur demande auprès du service formation du siège avec acceptation automatique.

V. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les actions en vue du maintien dans l'emploi doivent permettre aux salariés reconnus RQTH de trouver des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme de travail visant leur maintien dans l'emploi ainsi que la prévention du risque d'inaptitude du salarié.

PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Dans un délai d'une semaine au maximum à compter de la réception du document justifiant la qualité de bénéficiaire de l'OETH, le référent Handicap et/ou le responsable RH du site prendra contact avec le salarié concerné afin de déterminer les éventuels adaptations ou aménagements de poste nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Les parties au présent accord rappellent l'engagement de l'entreprise dans son accord de 2024 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail qui prévoit notamment :

- Le bénéfice sans délai d'une modification temporaire ou définitive du planning et après avis conforme du médecin du travail.
- La prise en compte des recommandations du médecin du travail concernant les modalités d'aménagement des horaires de travail et/ou du poste de travail.

Dans l'attente de la visite médicale, le salarié RQTH pourra justifier temporairement de sa demande d'aménagement de ses horaires ou de son poste de travail sur présentation d'un certificat médical du médecin personnel du salarié en charge du suivi de son handicap.

Pour pouvoir bénéficier de ces dispositions, le salarié devra justifier qu'il bénéficie de la RQTH.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant déjà de la qualité de travailleur handicapé pourront, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'une journée d'absence rémunérée par an au maximum (ou 2 demi-journées) pour réaliser leurs démarches administratives ou médicales liées au renouvellement de leur statut de travailleur handicapé. De la même façon, un salarié ayant des restrictions d'aptitude médicalement constatées par le médecin du travail pourra bénéficier de ce dispositif, sous réserve de justifier des rendez-vous administratifs ou médicaux en lien avec la reconnaissance du statut de salarié RQTH et ce, afin de faire reconnaître pour la première fois son statut de travailleur handicapé.

SUIVI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans les conditions et limites prévues par le règlement général de protection des données (RGPD), les parties au présent accord conviennent de la mise en place d'un dossier de suivi dans le dossier du personnel du salarié reprenant les éléments relatifs à sa situation de handicap.

L'objectif est de faciliter la lecture de la situation du salarié dont notamment :

- sa reconnaissance de salarié en situation de handicap et les documents administratifs portant sur ce sujet (identification du handicap, date de reconnaissance...),
- son suivi médical (courriers médicaux, fiches de visite auprès de la médecine du travail)
- les conditions d'exercice de ses missions (aménagements, contraintes particulières...)
- les entretiens réalisés afin de faire le point avec le salarié dans le cadre du suivi particulier mis en place dans le présent accord.

Par ailleurs, un échange sera réalisé avec les salariés en situation de handicap, leur manager ainsi que le responsable RH et/ou le référent handicap lors des entretiens de mi-année et fin d'année. L'objectif de cet entretien est de s'assurer du bien-être du salarié, s'enquérir de besoins éventuels d'adaptation de poste ou planning afin de favoriser son maintien dans l'emploi.

PARTENARIAT AVEC LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Les parties signataires soulignent également l'importance de développer le partenariat avec la médecine du travail qui constitue un véritable acteur de maintien dans l'emploi pour tous les salariés dont ceux en situation de handicap.

En ce sens, l'entreprise proposera d'organiser chaque année une réunion d'échanges entre la direction de chaque site et les services de santé au travail

L'objectif de cette réunion est de faire le point sur les salariés reconnus en situation de handicap (suivi de ces salariés, aménagements de poste à envisager à court ou moyen terme, recommandations du médecin ...).

VI. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Les parties signataires conviennent que les actions prévues au présent accord doivent nécessairement être complétées par des mesures de sensibilisation et de communication afin de les rendre plus visibles et ainsi contribuer à leur efficience.

En ce sens, des sessions de sensibilisation au handicap seront organisées régulièrement pour tous les salariés, en particulier les encadrants.

Les actions de sensibilisation se traduiront notamment au travers de :

- une communication par affichage du nom du référent handicap et une information sur son rôle, cet affichage pourra être complété par la photographie du référent si celui-ci a donné son autorisation ;
- un affichage régulier sur les différents types de handicap sur chaque site ;
- une animation lors des points d'équipe (Huddles) par exemple sous format de quizz.

Au travers de ces actions de sensibilisation et/ou lors de la semaine du Handicap, des témoignages de salariés en situation de handicap pourront également être partagés sur la base du volontariat des salariés de l'entreprise reconnus RQTH.

OK

Page 8/13

URC

TP

VII. DISPOSITIONS FINALES

1) Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur le lendemain de son dépôt sur la base nationale de données des accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte) et ce, jusqu'au 31 décembre 2028.

2) Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Dreets.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

3) Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 45 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

4) Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision ou d'une dénonciation par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail. Toute demande, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

5) Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

OB

TP

WNC

6) Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords» accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

7) Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-6-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Créteil, le 12 Septembre 2025

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T. – Mr Nouha CAMARA

C.F.T.C. – Mr Thiago PAEGLE DA SILVA

C.G.T. – Mr Ahmet AVCI.

Pour l'Entreprise :


C. Pertel DRH

ANNEXE

RAPPORT SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

1

2

Négociation sur le handicap

PRIMARK

Contexte de la négociation

Une politique sur le handicap existe depuis plusieurs années au sein de Primark France. Des actions sont mises en place et constituent d'ores développées sur cette thématique.

Les organisations syndicales représentatives ont également demandé l'ouverture d'une négociation spécifique sur le handicap.

3

4

Introduction

Définition du handicap :
Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une situation subordonnée, 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

Définition du travailleur handicapé :
Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique.
article L. 622-1 du code du travail

5

6

Typologies de handicap :

- Handicap moteur / déficience motrice
- Handicap sensoriel :
 - o Handicap visuel / déficience visuelle
 - o Handicap psychique / les troubles psychiques
- Handicap cognitif / les troubles cognitifs / les troubles du neurodéveloppement
- Handicap mental ou déficience intellectuelle
- Les maladies chroniques évolutives ou invalidantes / les troubles de santé invalidants

60% des handicaps sont invisibles

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Rapport d'activité et bilan social 2025

Salariés handicapés en CDI répartis par tranches d'ancienneté

Ancienneté	2022	2023	2024	2025 En cours
0 à 9 mois	9%	9%	10%	10%
5 à 6 mois	12%	10%	10%	10%
2 à 5 mois	24%	20%	19%	20%
2 à 3 mois	22%	18%	17%	15%
1 à 2 mois	18%	21%	14%	20%
8 à 12 mois	6%	8%	7%	7%
0 à 8 mois	6%	8%	9%	7%

15

17 Août 2025

Taux d'emploi de personnes handicapées :

Primer	2022	2023	2024	2025 En cours
6,60%	6,14%	6,63%	6%	

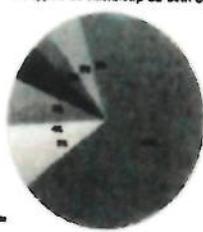
Rapport obligatoire mensuel des TEP

16

17 Août 2025

Rapport sur la répartition des salariés handicapés au sein de Primer

Les différents types de handicap au sein de Primer



17

17 Août 2025

Primer - Rapport obligatoire mensuel des TEP

Agir sur le recrutement.

Créer une relation de confiance avec les partenaires de l'emploi des personnes en situation de handicap : partenariat Cap Emploi et Emplois accompagnés - Réseaux Handicapés

Taux TEP 2025 = 6%

Accompagner les managers & comités

10 séminaires handicap Primex par Agorès & Apurace

Rencontres formelles & Expert du handicap (recrutement et insertion)

Mise en place de 70 Désordres

Accompagner la mobilité dans l'emploi

Adaptation des lieux de travail
Mise en place de mobilités spécifiques

Intégration des personnes (titres médicaux, certificat...)

Pratiques internes (Handgrille, accompagnement)

18

17 Août 2025

17 Août 2025 - Rapport obligatoire mensuel des TEP

Informier et communiquer

Termino d'information auprès du personnel. Chacun a accès à ses données, jusqu'à 3 personnes par an.
100% des collaborateurs sensibilisés

Favoriser

« Changer de regard sur le handicap »
Directeurs, RSE et RHC 100%
4000 formés
200 managers de l'emploi à fin 2025
+ 20 000 managers sensibilisés
100% des collaborateurs sensibilisés

« Manager - Adapter - Mettre en place pour un meilleur accès au handicap »
300 managers de l'emploi à fin 2025
Informer des droits - supports explicatifs

19

17

Échanges et recueil des propositions des organisations syndicales

17 Août 2025

20

Prochaines réunions

Réunion 2 : 16 mai 2025
Réunion 3 : 11 juin 2025

21

22

Merci

Page 13|13

UFC

CH

TP