

25 JUIN 2025

## Orange Store

CFE CGC  
9 rue du Rocroy  
75 010 PARIS

A la plaine Saint Denis, le 23 juin 2025

**Objet : Notification de l'accord en faveur de l'emploi et le maintien des personnes en situation de handicap**

Madame, Monsieur,

Veuillez trouver ci-joint un exemplaire de l'accord en faveur de l'emploi et le maintien des personnes en situation de handicap conclu au sein de la société Orange Store.

Cet accord a été signé par 5 organisations syndicales : CFDT, CFTC, CFE-CGC, Orange Ensemble, UNSA et la Direction.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**KEITA Adama**  
**Chargée Relations Sociales**

Orange Store  
50, av. du Président Wilson - PARIS 17<sup>e</sup>  
CS 60005  
93214 LA PLAINE SA  
Tél : 01 49 46 46 00 - Fax : 01 49 46 46 01  
SA au capital de 37 962 376,-  
RCS 437 723 844 Bobigny

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET LE MAINTIEN DES PERSONNES EN  
SITUATION DE HANDICAP AU SEIN D'ORANGE STORE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Orange Store SA  
Société Anonyme au capital de 37 962 376 €  
Inscrite au Registre du Commerce de Bobigny sous le numéro 437 723 844  
Siège au, 50 avenue du Président Wilson, Bâtiment 134 à la Plaine Saint Denis 93210

Représentée par Frédéric HECK  
Agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,  
Ci-après dénommée l'Entreprise,

**D'une part,**

Les Organisations syndicales représentées par :

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail, Madame Anne Sophie LAMON  
MORE

Pour la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres,  
Monsieur Tran SON TRAN

Pour la CFTC, Madame Isabelle HOLFELTZ

Pour l'UNSA, Madame Mathilde BERARD

Pour Orange Ensemble, Monsieur Daniel TITUS

**D'autre part,**

1/23

*Accord en faveur de l'emploi et du maintien des personnes en situation d'handicap chez Orange Store  
2025 - 2028*

## **Préambule**

Depuis de nombreuses années, Orange Store s'est inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Orange Store place les questions d'intégration et de diversité, d'égalité des chances et de non-discrimination, au cœur de son fonctionnement. Elle perçoit ces principes comme une source de richesse pour l'entreprise.

Ce nouvel accord vise à marquer et à réaffirmer l'engagement de l'entreprise à s'investir dans une politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, quel que soit ce dernier. Le handicap recouvre en effet des formes très diverses, comme ont pu en témoigner les dernières campagnes de communication engagées par l'entreprise. L'accord vise à aborder le handicap dans sa diversité qu'il soit physique ou mental, visible ou invisible, être de naissance ou intervenir suite à un évènement de vie.

L'entreprise et les partenaires sociaux souhaitent également continuer d'agir pour faire évoluer la perception et faire reconnaître les personnes en situation de handicap comme porteuses de richesse et de performance au sein des collectifs auxquels elles appartiennent ou bien qu'elles rejoignent.

La qualité de vie au travail représente une priorité pour l'entreprise. Elle s'incarne notamment à travers une dynamique d'inclusion et ne peut s'imaginer à ce titre sans la prise en compte des salariés en situations de handicap. L'entreprise réaffirme sa volonté de participer activement et positivement à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, mois qui a engagé le processus de négociation du nouvel accord, Orange Store dispose d'un taux d'emploi de travailleurs handicapés équivalent à 2.26% de ses effectifs en contrat à durée indéterminée équivalent temps plein de l'entreprise.

A travers la signature de ce nouvel accord, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives signataires conviennent de renforcer les dispositions du précédent accord et de développer la mise en œuvre d'actions supplémentaires afin d'améliorer durablement les conditions d'accueil et emploi des collaborateurs en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel et de leur offrir le meilleur environnement de travail possible.

L'entreprise mettra en place, aussi bien dans les magasins que dans les centres d'appui, des actions concrètes et réalisables en vue de viser de manière pérenne les objectifs suivants :

- Dynamiser notre politique de recrutement,
- Faciliter la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé et les bénéfices associés à ce statut
- Renforcer la sensibilisation autour du handicap en s'appuyant sur des actions de formation ciblées
- Favoriser la connaissance des acteurs sur lesquels ils peuvent s'appuyer (assistante RH, assistante sociale...)
- Assurer une communication régulière autour du handicap

## **1 - Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord couvre le périmètre de tous les magasins ainsi que des centres d'appui de l'entreprise Orange Store. Il s'applique à l'ensemble des personnels de l'entreprise quel que soit leur statut (CDI, CDD, Alternants) indifféremment ici appelés salariés.

Si des dispositions législatives, réglementaires devaient être plus favorables sur la durée de l'accord, alors elles s'appliqueront aux salariés concernés en complément des dispositions présentes de l'accord.

## **2 - Notion de handicap et bénéficiaires de l'accord**

### **2.1 - Définition légale du handicap**

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

*« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »*

### **2.2 - Bénéficiaires de l'accord**

Les salariés en situation de handicap sont les personnes reconnues dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail et qui bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Par le présent accord, sont également considérées comme bénéficiaires, les personnes en cours de reconnaissance ou de renouvellement de reconnaissance. La personne concernée adressera dans ce cas l'accusé réception du dépôt de sa demande auprès de son assistant(e) Ressources Humaines de la Orange Store. Elle pourra de la sorte bénéficier des dispositions et accompagnements cités dans l'accord, y compris durant la période de reconnaissance de sa situation personnelle par les institutions compétentes. Les parties souhaitent ainsi reconnaître le temps parfois nécessaire à l'instruction de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

### **3 – Recruter, intégrer et faire évoluer les personnes en situation d'handicap**

Les parties conviennent de la nécessité de se fixer des objectifs ambitieux et atteignables en termes d'embauche de collaborateurs en situation de handicap, tout en maintenant les dispositifs facilitant l'intégration réussie de ces collaborateurs.

Les parties réaffirment que le processus de recrutement d'Orange Store garantit une égalité des chances à tous les candidats. Ainsi, seule l'adéquation entre les compétences et expériences du candidat et son adéquation au poste est recherchée, à l'exclusion de tout critère discriminatoire. Il est accompli en tenant compte des compétences requises pour le profil recherché et en vérifiant que la nature du handicap soit compatible avec l'emploi.

Les dispositions de l'accord ont pour objectif de favoriser plus significativement l'intégration de personnes en situation de handicap, de manière directe.

Concrètement, l'objectif est de :

- Recruter sur la durée de l'accord des personnes en situation de handicap en contrat à durée indéterminée (CDI) à hauteur de 35 nouveaux salariés. Les transformations de contrat à durée déterminée (CDD) ou de contrat d'alternance, en contrat à durée indéterminée, seront comptabilisées dans la tenue de cet objectif.
- Au titre de notre politique de recrutement d'alternants, l'entreprise se donne l'ambition d'accueillir 8 alternants en situation d'handicap sur la durée de l'accord, afin de faciliter l'insertion durable des personnes en situation de handicap par la voie de l'alternance.

En ce sens, les actions suivantes seront mises en œuvre :

### **3.1 Garantir un processus de recrutement basé, pour tous les collaborateurs, sur des critères neutres et objectifs, liés aux compétences, aux aptitudes et/ou expériences professionnelles du candidat(e).**

Les emplois actuels ou à venir au sein de Orange Store sont ouverts à candidature aux personnes en situation de handicap.

Le candidat en situation de handicap doit pouvoir être admis au poste proposé, après avis d'aptitude reconnu par le médecin du travail.

### **3.2 Adapter les parcours de recrutement pour favoriser l'insertion**

- Développer un ou des partenariats auprès des acteurs et sites d'emploi spécialisés œuvrant pour l'intégration des personnes handicapées afin de permettre une meilleure visibilité des offres, mettre en place un sourcing spécialisé et faire bénéficier d'outils d'accompagnements adaptés. (France Travail, Cap Emploi, Job board spécialisé, et autres organismes ...)
- Travailler avec des acteurs/organismes au niveau des territoires, lors de nos implantations dans de nouvelles communes.
- Participer aux manifestations, forums visant à favoriser le contact entre les entreprises et les demandeurs d'emploi handicapés,
- Permettre une meilleure visibilité des offres d'emploi. L'entreprise valorisera à cet effet une rubrique spécifique liée au handicap sur le site internet de l'entreprise.

### **3.3 Proposer un parcours candidats adapté**

- Rédiger des contenus d'offres d'emploi visant à valoriser les compétences et les potentiels en vue d'attirer des profils différents.
- Il sera fait mention dans chaque offre d'emploi proposées en externe que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap
- Transmettre à nos partenaires privilégiés chacune de nos offres d'emploi externe afin de promouvoir l'égalité des chances en matière de recrutement auprès des personnes en situation d'handicap.
- Recevoir en entretien, tout candidat à compétences égales ayant fait mention de son handicap et recueillir ses besoins spécifiques lors de l'entretien, pour adapter le poste si besoin.

- A compétences et expériences égales au regard des impératifs du poste à pourvoir, l'entreprise favorisera la candidature d'une personne en situation de handicap dans la mesure du possible,
- Informer lors des entretiens d'embauche, de l'existence d'un accord handicap au sein de l'entreprise.

### **3.4 Insérer dans le monde du travail et former**

Orange Store a la volonté de poursuivre une politique d'accueil et d'intégration d'alternants en situation de handicap engagée à l'occasion du précédent accord, et ainsi contribuer à leur formation initiale.

La priorité en termes d'embauche reste le contrat à durée indéterminée, néanmoins, l'entreprise reste convaincue que les périodes de contrat d'alternance sont d'excellents vecteurs d'intégration durable.

Aussi, des démarches seront engagées avec des écoles cibles et réseau handicap afin de mettre en visibilité les offres d'alternances et accueillir des personnes en situation de handicap. Chaque offre d'alternance indiquera que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

### **3.5 Intégrer de manière adaptée tout nouveau collaborateur en situation de handicap dans son nouvel environnement de travail**

L'entreprise s'engage à organiser les conditions d'accueil et d'intégration du nouveau collaborateur en situation de handicap, de manière à faciliter sa prise de fonction.

Le manager sera présent lors de son arrivée en magasin ou dans le service, pour permettre notamment de créer le lien nécessaire avec l'équipe.

La ligne managériale (Directrice et Directeur de Magasin et/ou manager adjoint) veillera à mettre en place l'accompagnement nécessaire pour faciliter l'intégration du nouvel arrivant en pluridisciplinarité avec le référent handicap et le médecin du travail.

Dans le cadre de son embauche, il sera proposé au nouveau collaborateur en situation de handicap, un entretien avec le référent diversité handicap, en lien avec le manager.

Un entretien de suivi sera organisé, à l'initiative de l'entreprise, six mois après son embauche, afin de faire le point sur la tenue du poste et sur son intégration.

## **4 - Faciliter la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé**

L'entreprise souhaite faciliter la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et favoriser la déclaration auprès de l'entreprise, étant entendu que la déclaration reste une démarche volontaire du collaborateur. Dans le cadre de la négociation Direction et partenaires sociaux se sont rejoints sur la nécessité de renforcer la communication

6/23

autour des bénéfices qu'apporte la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé (RQTH).

Le renforcement de la sensibilisation en interne autour du statut RQTH constitue un axe important que les parties souhaitent impulser dans le cadre de cet accord

La communication qu'engagera la société portera sur les opportunités d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et à lever les freins liés à la reconnaissance.

Afin de faciliter la réalisation des démarches administratives liées à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, le collaborateur bénéficiera sur justificatifs :

- D'un aménagement de planning tel que le décalage d'heure d'arrivée ou de départ
- De l'octroi de 2 jours par année civile d'absences autorisées payées. Ces absences pourront être prises sous forme de journée ou demi-journée. Le manager est informé de la demande dans un délai suffisant pour assurer l'organisation de l'activité du service ou du magasin.
- Après utilisation des journées surnommées, le manager veillera à ce que le collaborateur puisse honorer les rendez-vous administratifs liés à sa démarche en adaptant au besoin les horaires du collaborateur en lien avec les préconisations du médecin du travail.

Les modalités justifiant de la demande sont annexées au présent accord

## **5 – Sensibiliser, former et communiquer auprès de l'ensemble des salariés**

Les stéréotypes et représentations erronées du handicap freinent encore l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Direction et partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de changer les attitudes en entreprise, à travers des actions de sensibilisation et de formation régulières pour tous les collaborateurs, en particulier pour les nouveaux managers et arrivants.

Les actions majeures d'évolution des mentalités seront poursuivies, pour renforcer la compréhension du handicap et la culture d'inclusion dans l'entreprise, auprès de l'ensemble des collaborateurs.

### **5.1- Engagements en matière de communication sur le thème du handicap**

- 5.1.1 En interne, par le biais d'un plan de communication avec des publications régulières, au moins une fois par semestre, sur l'intranet auprès des salariés, en dehors de la semaine du handicap mais aussi en réservant des articles d'une rubrique spécifique dans le journal de l'entreprise « En ligne »,

Ces actions de communication seront construites et alimentées notamment sur la base d'un retour d'expérience qui sera engagé par le référent handicap auprès des salariés en situation de handicap qui voudront bien s'associer à cette démarche d'amélioration et de promotion du handicap au sein de l'entreprise. La rubrique intranet sera enrichie dans ce cadre.

L'objectif de ces actions et de leur caractère continu est de « banaliser » le thème du handicap, d'en faire un objet commun.

Le plan de communication tiendra notamment compte :

- D'une action spécifique visant à valoriser l'intérêt de la déclaration RQTH pour les salariés, en soulignant son rôle essentiel dans l'accès à des dispositifs de soutien, à des aménagements de travail et à des opportunités de développement professionnel adaptées à leurs besoins.
- La possibilité pour les collaborateurs de partager leur expérience au sein de l'entreprise, notamment en matière de maintien dans l'emploi, d'aménagement de poste, et de l'importance de la déclaration RQTH pour accéder à des dispositifs de soutien adaptés.
  - 5.1.2 Un espace spécifique sera créé sur le site internet d'Orange Store, afin de valoriser la politique Diversité menée au sein de l'entreprise et la possibilité pour de nouveaux collaborateurs en situation de handicap de rejoindre l'entreprise, renforçant ainsi la marque employeur et l'attractivité de l'entreprise.

Les mesures contenues dans le présent accord seront largement communiquées auprès des collaborateurs à travers notamment un kit de communication spécifique réalisé à cet effet.

Le texte du présent accord sera disponible sur l'intranet de l'entreprise.

## 5.2- Engagements en matière de formation sur le thème du handicap

La Direction et les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'offrir à ce sujet à l'ensemble des collaborateurs un socle commun de connaissances illustrées par des situations du handicap concrètes.

Dans cette optique, le module de formation sur le handicap, intégré au parcours d'Onboarding des nouveaux arrivants, sera mis à jour pour refléter les engagements de l'entreprise en matière de diversité, en mettant particulièrement l'accent sur l'importance de la déclaration RQTH et le maintien dans l'emploi. Le module sera mis à disposition des managers (Directrice et Directeurs ainsi que Managers Adjoints) dans le même esprit.

En outre, et afin de consolider les acquis managériaux en matière de connaissance du handicap, une sensibilisation spécifique est dispensée en présentiel pour les managers des magasins ainsi que pour les responsables de régions et Directeurs de vente. Cette sensibilisation est également dispensée de façon adaptée auprès du COMEX. Elle est centrée sur les conditions d'accueil, à l'encadrement et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel du salarié et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En tant qu'acteurs internes de proximité, les membres du CSE, les Représentants syndicaux au CSE, les représentants de proximité et les délégués syndicaux bénéficieront également de cette sensibilisation spécifique en présentiel et tenant compte de leur rôle à jouer.

En complément, l'entreprise organisera une formation spécifique sur la diversité pour l'ensemble des managers (Responsables de Région (RR), Directeurs de Vente (DV) et des N-2 des fonctions supports, Comité Exécutif). Concrètement, l'entreprise organisera pour ces populations, une formation en présentiel d'une durée de deux jours, consacrée à la diversité et aux attentes managériales, dont une thématique sera le Handicap. Cette formation combinera des apports théoriques, des études de cas et des exercices pratiques, visant à renforcer la capacité des participants à piloter efficacement les engagements de l'entreprise en matière de diversité. Elle sera également proposée aux membres du Comité Exécutif de l'entreprise, avec des modalités adaptées à leurs contraintes et responsabilités.

Ces deux journées en présentiel reflètent l'importance stratégique de ces fonctions dans l'accompagnement des équipes et la mise en œuvre des politiques de diversité et notamment de handicap à l'échelle des territoires et des services supports.

## 6 - Les acteurs du réseau Handicap et les ressources

Il est nécessaire de rappeler les acteurs, dont le rôle est essentiel dans la prise en compte des situations de handicap. L'engagement de chacun contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnes concernées.

Ces interlocuteurs peuvent être sollicités à tout moment.

### 6.1 Acteurs internes de proximité

L'instauration d'un climat de confiance et de bienveillance est indispensable à l'accompagnement des situations de handicap, dans l'écoute et le soutien apportés, en particulier de la part du manager.

La liste des acteurs internes est la suivante :

1. L'ensemble de la ligne managériale (Directrice et Directeur de Magasin et/ou manager adjoint)
2. Les assistant(e)s ressources humaines
3. Les représentants du personnel
4. Le référent diversité handicap, qui met en œuvre la politique handicap et s'assure de la mobilisation et du suivi des actions valorisées dans cet accord.

### 6.2 Les acteurs externes

#### 6.2.1 Le médecin du travail et le service de santé au travail

Le médecin du travail a pour mission essentielle le suivi médical de tous les salariés et la préconisation d'actions de prévention et d'adaptation des conditions de travail.

Il est l'interlocuteur privilégié pour toutes les questions de santé et représente un acteur central dans l'accompagnement des situations de personnes en situation de handicap.

Tout salarié peut librement demander une consultation à son médecin du travail.

#### 6.2.2 Les dispositifs externes d'aide aux salariés

Ces services sont accessibles à distance, pour garantir et faciliter un accès égal et un traitement équitable pour tous les collaborateurs de l'entreprise.

### Le dispositif psychologique d'écoute et d'accompagnement

Ce dispositif est mis en œuvre dans l'entreprise depuis quelques années, avec deux lignes respectivement dédiées au collaborateur et au manager.

Il permet au salarié d'exprimer des difficultés auprès d'un psychologue, en toute confidentialité et à tout moment.

Le psychologue pourra lui apporter des conseils pour mieux concilier sa situation avec son activité professionnelle et sa relation avec autrui.

### L'assistance sociale d'entreprise

Ce service permet aux collaborateurs d'être conseillés et orientés de façon confidentielle, au regard de leurs droits à accès à des aides et à des dispositifs professionnels.

L'assistance sociale intervient en aide pour les questions relatives à la santé, au logement, au budget, la vie familiale, le droit et la législation.

### Les réseaux de référents spécialisés

Cap Emploi,

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH),

Le service d'appui au maintien dans l'emploi (SAMETH),

L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT),

seront sollicités pour permettre l'échange de conseils et de bonnes pratiques en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

## **7 - Maintenir dans l'emploi et sécuriser le parcours professionnel**

### **7.1- Principes généraux du maintien dans l'emploi**

L'entreprise garantit le principe d'équité de traitement des salariés en situation d'handicap en veillant à offrir des conditions de travail et d'évolution professionnelle permettant à chacun d'exercer son activité et progresser, à niveau de ses compétences.

Chaque situation de handicap est unique, et est fonction de la nature du handicap, du salarié concerné, de ses compétences et des caractéristiques du poste occupé.

Les collaborateurs reconnus handicapés bénéficient des mêmes possibilités d'évolution que tout collaborateur dans l'entreprise.

Ce principe d'équité prend la forme d'une adaptation du poste de travail, temporairement ou définitivement, traduite par des aménagements matériels, organisationnels, humains.

Orange Store réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion en assurant un financement proactif des aménagements de poste nécessaires, y compris en cas de démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours. Cette prise en charge s'inscrit dans le cadre de la nouvelle modalité de remboursement de l'Agefiph en vigueur depuis le 1er janvier 2025.

Afin de garantir un usage responsable de ce dispositif, la mise en place d'un aménagement nécessitera une préconisation médicale ainsi qu'une preuve de dépôt du dossier auprès de la MDPH

## 7.2- Les modalités pratiques de maintien dans l'emploi

Dans le cadre de son maintien dans l'emploi, chaque collaborateur concerné par un handicap reconnu, sera accompagné de manière individualisée et adaptée, en pluridisciplinarité.

Dès lors que l'entreprise aura eu connaissance des préconisations du médecin du travail, elle mettra en œuvre les moyens appropriés et les dispositifs d'aide possibles, en termes d'aménagements et de conditions de travail, d'adaptation des formations, et d'accompagnement sur un projet professionnel, préconisés par le médecin du travail.

La priorité sera donnée au maintien du salarié à son poste de travail. Les aménagements se feront en concertation avec la personne concernée. Les représentants du personnel pourront être sollicités.

Concernant ces préconisations, il s'agira, avec l'appui d'intervenants spécialisés, tels qu'un ergonome, des actions suivantes. Un dossier spécifique de demande d'aide financière sera constitué et déposé auprès de l'AGEFIPH. L'entreprise pourra également participer au financement, en complétant tout ou partie du montant accordé par l'AGEFIPH :

### Aménagement de poste :

- Mettre à disposition des équipements ergonomiques (mobilier, fauteuil, logiciel) L'entreprise fera le nécessaire pour commander les équipements dans les meilleurs délais, en lien avec les fournisseurs. Toutefois, si dans l'attente de la livraison de ces équipements le salarié n'avait pas la capacité d'assurer son activité professionnelle selon avis du médecin du travail, il sera placé temporairement en absence autorisée payée.

### Aménagements horaires :

- Accorder un aménagement horaire :
  - Souplesse en adaptant le planning,
  - Accès à un temps partiel,
  - Accès au télétravail lorsqu'il est compatible avec la nature du poste.

Les aménagements horaires sont mis en œuvre au plus tard un mois après la prise de connaissance par l'entreprise des préconisations du médecin du travail. Dans les cas d'accès à un temps partiel ou au télétravail, un avenant au contrat de travail sera établi et réactualisé

11/23

en fonction de l'évolution de la situation du salarié. En amont de la rédaction de ce dernier, il sera porté à la connaissance du salarié les différents dispositifs d'aides internes et externes auxquels il peut prétendre afin qu'il puisse signer son avenant en toute connaissance de cause.

#### **Adaptation de la situation de travail :**

- Adapter le contenu de travail (par exemple avec de nouvelles missions, au sein du magasin, de la région ou du service)
- Adapter l'environnement de travail. Une possibilité de rapprocher le lieu d'affectation sera recherchée, en fonction des besoins et des possibilités.
- Apporter la formation professionnelle nécessaire associée à l'adaptation de poste au bénéficiaire de l'aménagement ainsi éventuellement qu'au collectif de travail auquel il appartient pour permettre l'adaptation au poste de travail.

Au-delà des adaptations de postes individuelles, l'entreprise sera vigilante dans la construction des outils de travail quant à l'ergonomie de ces derniers afin de s'assurer de leur accessibilité par tous. Elle étendra cette vigilance aux outils qui peuvent être coconstruit avec les partenaires.

#### **7.3- Permettre un accès effectif aux formations**

Les conditions d'accès aux formations proposées seront adaptées pour le collaborateur en situation de handicap, en fonction de son handicap.

L'objectif est de maintenir un taux d'accès à la formation en cohérence avec le taux moyen d'accès de l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, compte tenu des caractéristiques liées à l'âge, à l'ancienneté. Pour ce faire, il sera porté attention à :

- L'accessibilité des espaces et des supports de formation,
- Une aide du formateur et/ou d'un autre apprenant auprès du collaborateur concerné (appréhension des contenus de formation...),
- La prise en charge des frais de déplacement pour se rendre en formation. A la demande du salarié, l'entreprise étudiera les modalités d'un moyen de transport qui soit le plus adapté, également à la charge de l'entreprise.

#### **7.4- Accompagner de manière adaptée et accorder des temps d'échanges pour mieux prendre en compte la situation de handicap**

Les signataires rappellent l'importance des échanges réguliers, outre ceux de l'entretien annuel, entre le manager et le collaborateur concerné et plus particulièrement lors de la survenance du handicap.

Ces échanges permettent d'aborder les besoins (organisation, formation, évolution professionnelle, conditions de travail) et d'exprimer les difficultés rencontrées dans l'activité en lien avec la situation de handicap.

Les échanges avec l'équipe sont également importants pour maintenir la cohésion du collectif de travail et s'assurer de la bonne intégration du collaborateur concerné.

Il lui sera également proposé un entretien avec le référent diversité handicap, au moins tous les deux ans, en lien avec le manager. La personne pourra au besoin solliciter un entretien avec le référent diversité handicap.

#### 7.5- Assurer le suivi médical adapté et mettre en place les mesures de prévention

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi médical individuel adapté de leur état de santé fixé par le médecin du travail au moins tous les trois ans.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, l'entreprise prendra les mesures nécessaires le plus en amont possible afin d'éviter les situations potentielles d'inaptitude au poste.

Le manager, accompagné du référent diversité handicap, veillera notamment à ce que la situation de travail reste adaptée, en cas d'évolution du handicap et/ou du poste et/ou du contexte du travail.

L'entreprise communiquera sur la possibilité de visite médicale de pré-reprise en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois.

Le salarié en situation de handicap bénéficiera de 3 journées fractionnables en demi-journée d'absence rémunérée par an pour se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec sa situation de handicap. Il devra fournir un justificatif (certificat médical) de son rendez-vous. Le manager est informé de la demande dans un délai suffisant pour assurer l'organisation de l'activité du service ou du magasin.

### 8 - Orienter vers une autre activité professionnelle et accompagner un projet professionnel

Quand le maintien au poste ne peut être réalisé, les recommandations du médecin du travail peuvent porter sur la nécessité de rechercher une solution de maintien vers un autre emploi.

L'entreprise mettra en œuvre les moyens nécessaires pour la recherche de solutions, qui sera orientée sur un autre poste dans l'entreprise, ou sur un poste au sein du Groupe Orange, dans le champ du bassin d'emploi si possible.

Par ailleurs, le collaborateur pourra bénéficier d'un accompagnement professionnel, en cas de nécessité de maintien sur un autre poste, pouvant entrer dans le cadre d'un projet professionnel.

Différents dispositifs seront mis en place, à la demande du collaborateur, tels que :

- Des découvertes métier d'un poste au sein de l'entreprise ou du Groupe,
- Une formation permettant d'acquérir les compétences et qualification nécessaires à un nouvel emploi,
- La reconversion ou la promotion par alternance dans une logique de construction d'un nouveau projet professionnel
- Un bilan de compétence, prestation spécifique d'orientation professionnelle ou de formation (POSP)....

Ces différents dispositifs pourront associer aussi bien des organismes externes qu'internes (par exemple Orange Avenir). Ils s'exercent avec le concours de la médecine du travail.

Les frais de formation nécessaires à l'acquisition des compétences requises au nouveau poste seront pris en charge par l'entreprise. Sur prescription du conseiller SAMETH, une aide au financement de l'action de formation sera demandée par l'entreprise auprès de l'AGEFIPH.

## **9 - Aides financières complémentaires**

Orange Store accordera aux collaborateurs bénéficiaires de l'accord, des aides complémentaires aux dispositifs légaux (AGEFIPH, MDPH, Sécurité Sociale) et à ceux de la mutuelle, et répondant aux critères de maintien dans l'emploi. Elle étudiera la prise en charge de tout ou partie des frais d'aide complémentaires pouvant contribuer au maintien sur conseil du médecin du travail, telles que :

- Aide à la mobilité pour le transport entre le domicile et le lieu de travail (à titre d'exemple : achat d'un véhicule à conduite automatique, aménagement spécifique d'un véhicule, permis de conduire si aucun autre moyen n'est possible pour des raisons d'absence de desserte ou liées au handicap, frais liés aux différents types de transport).
- Aide au déménagement permettant le rapprochement du lieu de travail rendu nécessaire par le handicap.
- Aides personnelles (à titre d'exemple : lunettes, prothèses auditives, fauteuil roulant...).

Ces aides seront étudiées au cas par cas.

## **10 - Aider les collaborateurs proches aidants de personnes en situation de handicap**

L'entreprise réaffirme son engagement à accompagner les collaborateurs aidants de personnes en situation de handicap à leur charge (ascendants/descendants directs, conjoint, concubin, partenaire pacsé), au regard des contraintes particulières liées à ces situations.

## **10.1. Définition**

Est considéré comme proche aidant, au sens de l'Article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles, tout salarié qui apporte une aide régulière et significative à une personne de son entourage (conjoint, enfant, parent, proche) en situation de handicap, dans les actes de la vie quotidienne.

## **10.2. Critères d'éligibilité**

Pour un adulte aidé :

Le proche aidant accompagne une personne bénéficiant :

D'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %, reconnu par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Ou d'une prestation compensatrice liée à une perte d'autonomie (PCH, APA, etc.)

Pour un enfant aidé :

Le salarié peut être reconnu comme proche aidant si l'enfant, âgé au maximum de 20 ans, bénéficie :

De l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH)

Ou d'un taux d'incapacité égal ou supérieur à 50%, reconnu par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

## **10.3. Modalités de reconnaissance**

Les salariés souhaitant bénéficier des mesures prévues au titre du proche aidant Handicap doivent transmettre à la Direction des Ressources Humaines :

- Une attestation ou décision MDPH
- Un justificatif permettant de confirmer leur rôle d'aidant comme l'attribution de l'AEEH, l'AHH ou un certificat médical attestant de la démarche dans l'attente de la validation ou du renouvellement du dossier

## **10.4. Mesures de soutien**

L'entreprise sera attentive à l'étude de chaque situation de manière à mettre en place la solution la plus adaptée. Une réponse écrite et motivée sera apportée à chaque demande dans un délai d'un mois au plus tard.

Afin de prendre en compte les situations particulières liées aux soins ou garde du proche- aidé liée à une situation de handicap, Orange Store met en place 3 journées d'absences autorisées payées par année civile. Ces absences autorisées peuvent être prises par demi-journées sur présentation des justificatifs témoignant du statut de handicap de la personne aidée et du statut de proche aidant du salarié Orange Store qui sollicite la prise de ce type de journée. La prise de ses (demi-) journées fera l'objet par ailleurs d'une déclaration dans les outils de planification de l'entreprise. Le manager est informé de la demande dans un délai suffisant pour assurer l'organisation de l'activité du service ou du magasin.

En vue d'améliorer la conciliation des temps de vie, il sera étudié la possibilité d'accéder à un aménagement du temps de travail. Les salariés reconnus comme proches aidants peuvent accéder, selon les situations :

- Adaptation apportée dans le planning,
- Accès à un temps partiel,
- Accès à du télétravail lorsque la fonction exercée le permet.
- À un accompagnement psychologique ou social via les dispositifs internes (cellule d'écoute, assistance sociale)

## 11 - Accessibilité

L'accessibilité conditionne la vie des personnes en situation de handicap. Les parties considèrent l'accessibilité comme un facteur essentiel d'inclusion.

Concernant les magasins, une réflexion sera systématiquement menée en amont sur l'accessibilité et sur l'ergonomie des espaces, lors de tout projet d'opérations d'ouverture de relocalisation ou de restructuration, tant pour nos collaborateurs en situation de handicap, que pour nos clients en situation de handicap.

L'accessibilité concerne tout autant l'accès à l'information. L'entreprise veille aux conditions d'accès à l'information pour tous, en adaptant les outils d'information internes, dont les outils de travail numérique.

## 12 – Poursuivre notre engagement en matière de recours au secteur du travail protégé, et versement de la taxe d'apprentissage

### 12.1- Le recours aux prestataires en situation de handicap

Il permet d'agir en faveur de l'insertion et de l'emploi de personnes en situation de handicap, de manière indirecte. Les parties rappellent que l'emploi direct reste à privilégier.

Orange Store s'attachera à recourir à des commandes auprès du STPA (secteur du travail protégé et adapté) pour des travaux de sous-traitance, des achats de fournitures ou de prestations de services (Etablissements et Services d'Aide par le Travail, et les Entreprises Adaptées).

Il pourra également être fait appel à des travailleurs handicapés indépendants.

En continuité des engagements pris précédemment, le référent handicap interviendra en soutien des responsables d'achats afin d'identifier les prestataires participants à cette politique. En pratique, les besoins d'achats seront analysés, afin d'être identifiés comme pouvant faire l'objet de recours auprès des structures concernées. L'entreprise s'engage à maintenir au terme de l'accord, le niveau de budget actuellement consacré.

### 12.2- Verser une part de la taxe apprentissage à un centre agréé

Orange Store soutient les écoles et centre de formation investissant dans le domaine du handicap et l'accueil des personnes en situation d'handicap. L'entreprise poursuivra la démarche d'accompagnement financier des organismes menant des actions de soutien et d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'entreprise versera une part de sa taxe d'apprentissage à au moins un centre agréé.

16/23

### **13 – Aménagement de la fin de carrière : mise en place d'un Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) 2025-2028 au niveau d'Orange Store**

Dans le cadre du présent accord, Orange Store permet aux salariés en situation de handicap d'aménager leur fin de carrière, via un dispositif de Temps Partiel Séniор Handicap accessible sur demande expresse du salarié en situation de handicap.

Le dispositif ouvert aux salariés de l'entreprise se veut dans ses dispositions, comme dans les conditions pour y être éligible, identique à celui ouvert par Orange S.A., société qui comme Orange Store appartient au Groupe Orange.

Le TPSH a la forme d'un temps partiel 50% qui fait l'objet d'un accompagnement financier par l'entreprise.

L'entrée dans le dispositif « TPSH 2025-2028 » est possible du 1er janvier 2025 au 1er janvier 2029 inclus et se fait exclusivement le 1er du mois.

- du 1er janvier 2025 au 1er janvier 2026 pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 60 mois ;
- du 1er février 2026 au 1er janvier 2029 pour une durée incompressible de 5 ans

Le temps travaillé est réalisable en mécénat de compétences.

Le dispositif « TPSH 2025-2028 » est accessible à tous les salariés en situation de handicap

- désireux de prendre leur retraite sans surcote au plus tard le 1er janvier 2034 ;
- disposant d'une ancienneté groupe au moins égale à 10 ans à leur entrée dans le dispositif.

Le dispositif « TPSH 2025-2028 » est basé sur le volontariat

Une présentation synthétique du dispositif est jointe en annexe. Elle sera également présente dans la publicité qu'Orange Store pourra faire du Temps Partiel Sénior Handicap lors de son entrée en vigueur au niveau de l'entreprise. Les personnes intéressées par le dispositif peuvent s'appuyer sur le soutien du référent Handicap pour apprécier l'opportunité de rentrer dans le dit dispositif de fin de carrière.

### **14 - Commission de suivi**

Il est acté de la création d'une commission de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction, dont le référent diversité handicap. La commission de l'accord se réunira deux fois par an, afin d'apprécier la réalisation des engagements au travers de l'analyse des indicateurs transmis 10 jours calendaires avant la réunion. Dans le cadre de l'initialisation du présent accord en 2025, la commission ne se réunira exceptionnellement qu'une seule fois avant le terme du second semestre 2025.

La commission notamment sera l'occasion d'un examen des différents indicateurs mentionnés dans le présent accord et un point d'étape sur les partenariats engagés auprès des organismes et prestataires partenaires. Il sera fait un point sur les avancées de l'accord avec une distinction au niveau des résultats entre les magasins et les CAP.

La commission pourra également se réunir dans un délai raisonnable en cas de difficulté d'interprétation de l'accord.

#### **14 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.  
Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025, et cessera, par conséquent, de s'appliquer au 30 juin 2028.

#### **15 - Dénonciation ou révision de l'accord**

Toute dénonciation ou révision de l'accord se fera selon les dispositions légales en vigueur.

#### **16 - Dépôt et publicité de l'accord**

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire. Le présent accord et les pièces accompagnant le dépôt seront également transmis à la DREETS par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Fait à La Plaine Saint Denis, le 13 juin 2025

*Frédéric HECK*

✓ Certified by  yousign

La Direction, pour Orange Store  
Monsieur Frédéric HECK  
Directeur des Ressources Humaines

**Les organisations syndicales**

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail,  Anne-Sophie LAMON MORE  ✓ Certified by // yousign	Pour la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres,  Son Tran TRAN  ✓ Certified by // yousign	Pour la CFTC,  Isabelle HOLFELTZ  ✓ Certified by // yousign
Pour Orange Ensemble,  Daniel TITUS  ✓ Certified by // yousign	Pour l'UNSA,  Mathilde Berard  ✓ Certified by // yousign	

La Fédération des Services CFDT émet les observations suivantes sur l'accord à signature :

- nous déplorons que cet accord ne soit pas soumis à agrément
- qui ne comporte pas de budget prévisionnel de financement des différentes dispositions du présent accord
- la non-visibilité des handicaps pour la reconnaissance de travailleur handicapé.
- la commission de suivi aurait dû intégrer le secrétaire de la commission SSCT du CSE de droit.

## **Annexe 1 : Glossaire**

AAH : Allocation adulte handicapé

ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

AEEH : Allocation d'éducation d'enfant handicapé

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés

APA : Allocation personnalisée d'autonomie

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

EA : Entreprise adaptée

ESAT : Etablissement et services d'aide par le travail

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

PCH : Prestation de compensation du handicap

POSP : prestation spécifique d'orientation professionnelle ou de formation

SAMETH : Service d'appui au maintien dans l'emploi

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

## **Annexe 2 : documents/justificatifs à fournir à l'entreprise pour bénéficier des autorisations d'absences payées liées au domaine handicap (Articles 4 / 7.5 / 10 du présent accord)**

### Article 4 : Justificatifs à fournir au titre des demandes d'absences dans le cadre de démarches de reconnaissance RQTH

- Convocation auprès de la Maison du Handicap  
ou
- Attestation de l'assistante sociale relative à la constitution/renouvellement d'un dossier auprès de la MDPH  
ou
- Attestation en charge de l'établissement accompagnant le salarié dans la constitution de son dossier MDPH  
ou
- Pièces justifiant de relever d'un des statuts mentionnés à l'article 2.2 de l'accord

### Article 7.5 :

- Certificat médical du médecin témoignant du rendez vous

### Article 10 : Eléments à fournir au titre du statut de proche -aidant et du proche-aidé

- Justificatif du lien de parenté (acte de mariage, livret de famille, déclaration sur l'honneur du lien familial du salarié avec la personne aidée)
- Attestation ou décision de la MDPH
- Attestation fournie par le médecin traitant en charge du proche-aidé témoignant du besoin de la présence du proche-aidant

Les listes susmentionnées sont indiquées à titre indicatif. La liste des pièces ne se veut pas exhaustive et est susceptible d'être enrichie au regard des situations examinées par l'entreprise. Son actualisation se fera par le biais de la rubrique intranet de la Société.

### Annexe 3 : Tableau de suivi des indicateurs relatifs à l'accord handicap Orange Store

Articles	Page	Indicateurs
Art 3- Recruter, intégrer et faire évoluer les personnes en situation d'handicap	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de recrutements TH en CDI effectués</li> <li>- Nombre d'alternant en situation de handicap accueillis au sein de l'entreprise</li> <li>- Nombre de transformation de recrutement CDD/ alternant TH en CDI</li> <li>- Nombre de participations de l'entreprise à des forums/ sessions de recrutement de travailleurs en situation de handicap</li> </ul>
Art 4- Faciliter la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de salariés ayant bénéficié des absences autorisées payées pour réaliser démarches administratives</li> </ul>
Art 5 - Sensibiliser, communiquer et former auprès de l'ensemble des salariés	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de communications liés au handicap réalisées</li> <li>- Taux de managers formés par catégorie (RR, DV, N-2 des fonctions supports formés) en %</li> <li>- Taux de représentants du personnel formés</li> </ul>
Art 7 - Assurer le suivi médical adapté	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi médical adapté (SMA) : taux de salarié TH ayant un SMA dans les 3 dernières années</li> <li>- Nombre de jours d'absences utilisés pour rdv médicaux</li> <li>- Nombre de personnes ayant bénéficié de ces absences</li> </ul>
Art 7.2 - Modalités pratiques de maintien dans l'emploi	11-12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'adaptation de postes réalisées lié à une situation de handicap</li> <li>- Nombre Aménagements d'horaires lié à une situation de handicap</li> <li>- Nombre d'aménagement télétravail lié à une situation de handicap</li> <li>- Nombre global d'adaptations de poste avec répartition selon le type d'aménagement</li> <li>- Nombre de salariés en situation de Handicap ayant eu accès une formation et taux d'accès la formation</li> </ul>
Art 8 – Orientation Professionnelle		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de salariés en situation de handicap qui ont rejoint le Groupe</li> <li>- Nombre de salariés TH ayant fait une reconversion</li> </ul>
Art 9 - Aides financières complémentaires	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sollicitations d'aides financières reçues</li> <li>- Nombre d'aides financières apportées</li> </ul>
Art 10 - Aider les collaborateurs proches aidants de personnes en situation de handicap	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de jours d'absences utilisés pour accompagnement proches aidant</li> <li>- Nombre de personnes ayant utilisé les absences de cette nature</li> </ul>
Art 13 : Aménagement de la fin de carrière – Mise en place d'un TPSH	16-17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnes engagées dans le dispositif</li> <li>- Taux de personnes engagées dans le dispositif vs éligibles</li> </ul>

## Annexe 4 : Synthèse TPSH « 2025-2028 »

« Temps Partiel seniors handicap 2025-2028 »						
Années de retraite de 2026 à fin 2033 (années de naissance jusqu'en 1969 ou après si droit à retraite anticipée handicap, carrière longue, service actif...)						Dispositifs ouverts au mécénat de compétences
Année d'entrée dans le dispositif	Durée dans le dispositif (sans surcote)	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail à 50%	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
2025**	18 à 60 mois*	01/01/2025 au 01/01/2026	8 mois*	52 mois*		
2026	60 mois	01/02/2026 au 01/01/2027			Temps travaillé : 70%	
2027	60 mois	01/02/2027 au 01/01/2028	8 mois	52 mois	Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
2028	60 mois	Entrée possible jusqu'au 01/01/2029				

salaire mini. garanti au titre de la rémunération : non cadres = 2 135 €\*\*\* et cadres = 2 975€\*\*\* bruts / mois

Fin du TPSH au plus tard à la date d'atteinte du taux plein (sans surcote)

Possibilité de participation d'Orange aux rachats de trimestres si taux plein non atteint

A compter du S2 2025, signature 3 mois au moins avant l'entrée en TPSH

Accessible aux salariés en situation de handicap disposant d'une ancienneté groupe au moins égale à 10 ans à leur entrée dans le dispositif 2026, 2027, 2028 : possibilité de proratiser la durée du TPSH si obtention de la RQTH au cours de ces années

+ clause en cas de survenance d'une réforme des retraites

(\*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata

(\*\*) les salariés qui remplissent les conditions en décembre 2025 pourront entrer dans le dispositif 2025 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2026

(\*\*\*) revalorisé tous les ans à l'issu de la NAO

Le « TPSH 2025-2028 », un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise	
<b>A</b>	<b>Sur-rémunération de 30 %</b>
	<b>B</b> Complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPSH.
10% placés en temps pendant la période travaillée en TPSH puis 15% pendant le temps libéré	20% non convertis en temps pendant la période travaillée en TPSH, puis 15% pendant le temps libéré
La sur-rémunération placée en temps est affectée à un CET avec abondement de l'employeur.	La sur-rémunération non convertie en temps prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficia du TPSH, calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB) en base temps plein et de la part variable *
(*) revalorisation à la date anniversaire de l'entrée en TPSH de 1%.	<p><b>La rémunération en TPSH se compose de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la rémunération du temps partiel basée sur la quotité travaillée (50% dans le cadre du TPSH), tant pour ce qui concerne le SGB mensuel que pour ce qui concerne la part variable managériale ou part variable vendeur éventuelle</li> <li>la sur-rémunération non convertie en temps</li> </ul> <p><b>Salaire mini. brut garanti dans le cadre du dispositif :</b> Non cadres : 2 135€ / mois*      (*) revalorisé tous les ans à l'issu de la NAO Cadres : 2 975€ / mois*</p>