

**AVENANT N°2 A L'ACCORD DE GROUPE PORTANT SUR L'EGALITE
FEMMES-HOMMES AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de son représentant qualifié,
Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations Sociales France et Groupe,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées et représentées par leurs
représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Luc TROUILLER, dûment habilité pour les présentes,
- Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Madame Nathalie DENIS, dûment habilitée pour les présentes,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

my

LT YF ND
1

Préambule

Conscients des enjeux et des défis auxquels les femmes peuvent être confrontées en matière de santé, et soucieux de leur bien-être au travail, les parties ont souhaité mettre en place des mesures visant à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à la santé.

Le présent avenant a pour objet de promouvoir et de garantir la prise en compte de spécificités liées à la santé au féminin, ainsi que de favoriser l'égalité professionnelle au sein de Carrefour en France. Il vise à mettre en place des mesures concrètes afin de répondre à certains besoins des femmes salariées, en particulier en ce qui concerne la procréation médicalement assistée (PMA), les fausses couches et l'endométriase.

La législation portant sur ces différentes situations pouvant être amenée à évoluer sur les prochains mois, les mesures énoncées dans le présent avenant sont considérées comme expérimentales et transitoires. Elles seront réévaluées afin de les adapter, le cas échéant, aux nouvelles dispositions légales et réglementaires qui viendraient à être adoptées.

Cette démarche expérimentale permettra d'ajuster et d'améliorer les dispositifs, afin d'assurer une approche adaptée pour soutenir les femmes dans leur épanouissement professionnel et favoriser ainsi une culture de travail inclusive.

Les Parties ont en conséquence convenues des dispositions suivantes :

Article 1. Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'accord de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France par de nouvelles dispositions relatives à la santé au féminin.

Plus précisément, l'avenant vise à :

- Mettre en place des dispositifs de soutien et d'accompagnement pour les femmes confrontées à des problématiques de santé spécifiques, telles que la procréation médicalement assistée (PMA), les fausses couches et l'endométriase (article 2) ;
- Sensibiliser l'ensemble du personnel des sociétés concernées aux enjeux de la santé au féminin et à l'égalité professionnelle (article 3) ;
- Renforcer le dialogue social et contribuer à l'amélioration continue des politiques et des pratiques de Carrefour en matière d'égalité professionnelle par la mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire (article 4).

Article 2. Autorisations d'absence

Certaines salariées peuvent être confrontées à des situations spécifiques pouvant avoir un impact sur leur capacité à exercer pleinement leur activité professionnelle. Cela inclut des situations telles que la procréation médicalement assistée, les fausses couches et l'endométriase.

my

LT

YJ 2

ND

Afin de soutenir ces femmes et d'améliorer leur bien-être au travail, les parties ont souhaité mettre en place des autorisations d'absence pour leur permettre de gérer ces situations de manière appropriée.

Pour l'ensemble de ces autorisations d'absence, il est précisé que ces absences sont non déductibles des congés payés et n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Les jours d'autorisation d'absence sont non reportables d'une année sur l'autre et non indemnissables s'ils ne sont pas utilisés.

Ces autorisations d'absence sont conditionnées à l'information préalable de l'employeur, assurée au moyen de la production d'un justificatif. Les justificatifs fournis par les salariées seront traités en conformité avec la législation en vigueur.

ARTICLE 2.1 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES FEMMES AYANT RECOURS A LA PMA

Conformément à l'article L. 1225-16 du Code du travail, les salariées engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ainsi que la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, ont également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

En complément des dispositifs légaux susvisés, les salariées engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée pourront par ailleurs bénéficier, sur présentation d'un justificatif médical, d'un jour complet d'autorisation d'absence au moment d'un transfert d'embryon.

Les dispositions du présent article constituent un socle minimal qui ne fait pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables qui pourraient être prévues par la législation ou un accord collectif applicable au sein de l'entreprise.

Elles annulent et remplacent les mesures spécifiques aux salariées en traitement de PMA visées à l'article 2.5.2 de l'accord de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France.

ARTICLE 2.2 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES FEMMES AYANT EU UNE FAUSSE COUCHE

La fausse couche correspond à l'arrêt spontané de la grossesse avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, et entraînant la perte du fœtus. Cette situation peut engendrer une épreuve émotionnelle et physique importante pour les femmes concernées.

C'est la raison pour laquelle la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée (en l'absence de précision dans la loi, le complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale reste régi par les règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise).

Cette disposition s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du 1^{er} janvier 2024.

cy

24

UT

ND

3

Dans l'attente de la mise en œuvre effective de cette disposition, les salariées ayant subi une fausse couche pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 3 jours consécutifs, non fractionnables, pris concomitamment à la survenance de l'évènement.

Les salariées concernées devront fournir un justificatif médical attestant de leur fausse couche. Ce justificatif peut être un certificat médical ou tout autre document approprié délivré par un professionnel de santé compétent.

ARTICLE 2.3 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES FEMMES SOUFFRANT D'ENDOMETRIOSE ET BENEFICIAINT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'endométriase est une maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d'une muqueuse utérine (l'endomètre) en dehors de l'utérus, provoquant des douleurs pelviennes, des troubles menstruels et d'autres symptômes invalidants.

Dans l'attente d'un éventuel texte législatif en la matière, les parties conviennent que les salariées souffrant d'endométriase médicalement diagnostiquée, et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail au titre de leur maladie, pourront bénéficier d'un jour d'absence autorisée par mois, soit au total 12 jours par année civile.

Cette mesure s'applique, sans distinction, à toutes les formes d'endométriase reconnues par les professionnels de santé.

Les salariées concernées devront fournir un justificatif de leur diagnostic d'endométriase établi par un professionnel de santé compétent, et avoir informé leur employeur de leur statut de travailleur handicapé, conformément aux critères définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail, selon les modalités applicables dans leur entreprise.

Conscients des délais de traitement parfois longs des MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées), et sous réserve de la remise du justificatif de diagnostic d'endométriase visé ci-dessus, les jours d'autorisation d'absence pourront également être accordés aux salariées en mesure de justifier du dépôt de leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (preuve de dépôt faisant foi).

Un seul justificatif du diagnostic d'endométriase sera nécessaire, pour la durée de l'accord, pour justifier la première demande ainsi que les suivantes.

Article 3. Communication et sensibilisation

Dans le but de promouvoir la sensibilisation autour des enjeux de la santé au féminin et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des actions de communication spécifiques seront menées :

ARTICLE 3.1 : ACTIONS DE SENSIBILISATION DES MANAGERS

Les managers seront sensibilisés aux spécificités liées à la santé au féminin. A ce titre, un guide de la santé au féminin est mis à disposition de l'ensemble des managers afin de faciliter leur compréhension des différentes situations visées à l'article 2 du présent avenant (procréation médicalement assistée, fausse couche et endométriase).

my

L9

4
NB

Ce guide permettra à chacun de comprendre et d'adopter les bons comportements face à ces situations. Il contribuera ainsi à développer une compréhension approfondie des enjeux spécifiques aux femmes, à renforcer la bienveillance et à favoriser des pratiques de travail inclusives.

ARTICLE 3.2 : CAMPAGNE DE COMMUNICATION INTERNE POUR TOUS LES SALARIES

Une campagne de communication interne visant à sensibiliser l'ensemble des salariés aux problématiques de santé au féminin et à déconstruire les stéréotypes sera mise en œuvre.

Cette campagne pourra utiliser divers supports de communication tels que des affiches, des brochures, des vidéos ou des séances d'information. Elle mettra en avant des messages positifs et inclusifs, encourageant le respect mutuel et la promotion d'un environnement de travail égalitaire.

ARTICLE 3.3 : ACCES A UNE PLATEFORME D'AIDE ET DE SOUTIEN

Les parties réitèrent l'importance de l'accompagnement des salariées en cas de difficultés d'ordre social ou psychologique. Dans ce cadre, les salariées concernées peuvent accéder à une plateforme de soutien psychologique anonyme et gratuite animée par des psychologues diplômés et des assistantes sociales.

Cette plateforme peut, le cas échéant, fournir des conseils pratiques, des informations sur des démarches administratives à effectuer, ou des contacts vers des professionnels de santé spécialisés si nécessaire.

Des campagnes ou actions de communication visant à rappeler l'existence de cette plateforme seront organisées auprès des collaborateurs. L'orientation des femmes concernées vers cette plateforme sera par ailleurs renforcée.

ARTICLE 3.4 : COMMUNAUTE INTERNE DEDIEE A L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Une communauté interne, dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et visant à favoriser l'échange d'expériences, la solidarité et le partage de bonnes pratiques est mise en place.

Cette communauté, accessible via WORKPLACE, vise à offrir un espace sur lequel les femmes et les hommes pourront échanger sur leurs expériences personnelles et bénéficier d'un soutien mutuel.

Article 4. Mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire

Les parties ont convenu de poursuivre les échanges et réflexions entamés au cours de la négociation dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire portant sur la santé au féminin et plus globalement sur des thématiques en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

ARTICLE 4.1 : MISSIONS

4

L1

5

Le groupe de travail aura les missions suivantes :

- Suivre et analyser les dispositifs relatifs à la santé au féminin mis en place par le présent avenant ;
- Suivre les évolutions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle et de diversité qui pourraient impacter tout ou partie des dispositifs mis en place ;
- Formuler des propositions en vue d'ajuster les mesures existantes ou d'identifier de nouvelles actions à mettre en place.

Les travaux du groupe de travail seront présentés aux organisations syndicales, dans le cadre de la renégociation de l'accord de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France, étant précisé que les parties ne sont pas liées par ces travaux.

ARTICLE 4.2 : COMPOSITION

Le groupe de travail sera composé d'un(e) membre de la Direction de l'Engagement (qui présidera la réunion), d'au moins un(e) membre de la Direction des Ressources Humaines et de 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

Les membres de chaque délégation syndicale sont désignés par chaque Délégué Syndical de Groupe concerné, parmi les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent avenant.

En fonction des thématiques, d'autres membres de la Direction du Groupe Carrefour, la médecine du travail, l'APGIS ou encore des experts externes à Carrefour pourront être amenés à participer à certaines réunions. Cette liste n'est pas limitative.

ARTICLE 4.3 : FONCTIONNEMENT

Le groupe de travail se réunira, à l'initiative de l'employeur, selon un rythme mensuel, de septembre 2023 à décembre 2023.

Afin de faciliter la participation aux réunions du groupe de travail, celles-ci se tiendront par principe en format distanciel.

Le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Dans le cadre de ce groupe de travail, certaines informations qui seront communiquées et partagées pourront être couvertes par une obligation de discrétion et de confidentialité. Elles seront présentées comme telles lors de la réunion ou sur les documents communiqués par la Direction.

Article 5. Dispositions finales

ARTICLE 5.1 : DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant entre en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2023.

23

LA

6
JP

Il est conclu pour une durée déterminée égale à la durée d'application de l'accord de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France en date du 9 mars 2020 et cessera, en conséquence, de s'appliquer en même temps que celui-ci.

ARTICLE 5.2 : MODALITES DE REVISION ET DENONCIATION

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

ARTICLE 5.3 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France.

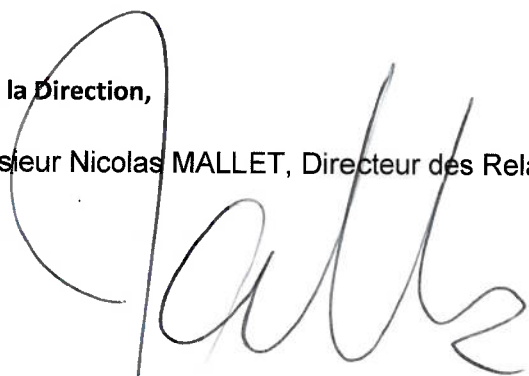
Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;
- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dont une version intégrale au format .pdf et une version publiable au format .docx, de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques ;
- porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des sociétés concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

Fait à Massy, en 8 exemplaires originaux, le 12 juillet 2023.

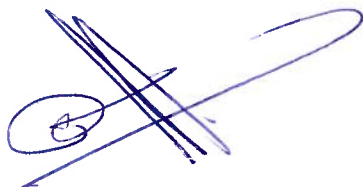
Pour la Direction,

Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations Sociales France et Groupe,




Pour les Organisations Syndicales Représentatives,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Luc TROUILLER, dûment habilité pour les présentes,



- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,



- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Madame Nathalie DENIS, dûment habilitée pour les présentes.

